

[HTTP://OKHRANA-TRUDA.COM/](http://okhrana-truda.com/)

Управление охраной труда

Учебное пособие

Зернов А.Н.

Москва, 2017

Содержание

- Введение
- Часть 1. Труд человека**
1. Трудовая деятельность человека
 2. Исторические особенности развития трудовых отношений в России
 3. Трудовая миграция
- Часть 2. Трудовое право**
4. Основы права
 5. Государственное регулирование охраны труда
 6. Трудовые отношения
 7. Особенности трудовых отношений с беременными женщинами и работающими родителями
 8. Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними
- Часть 3. Условия труда**
9. Гигиена труда и производственная санитария
 10. Специальная оценка условий труда (СОУТ)
 11. Производственный контроль
 12. Профилактика профессиональных заболеваний
 13. Порядок проведения медицинских осмотров
- Часть 4. Средства защиты**
14. Системы защиты организма работающих от действия неблагоприятных производственных факторов. Средства коллективной защиты.
 15. Виды и средства индивидуальной защиты
 16. Порядок обеспечения работников СИЗ
- Часть 5. Несчастные случаи и профессиональные заболевания**
17. Причины несчастных случаев
 18. Расследование несчастных случаев на производстве
 19. Расследование профессиональных заболеваний
 20. Социальная защита пострадавших на производстве
- Часть 6. Система управления охраной труда (СУОТ)**
21. Теория управления риском
 22. Организация работы по охране труда на основе управления риском
 23. Стандарт OHSAS 18000 и трехступенчатый контроль
- Часть 7. Работа по охране труда**
24. Инструктажи по охране труда
 25. Обучение по охране труда
 26. Документация предприятия по охране труда
 27. Кабинет охраны труда
 28. Маркировка опасных зон. Нанесение сигнальной разметки
 29. Блокировки безопасности
 30. Система 5С
- Часть 8. Проверка по охране труда**
31. Защита прав юридических лиц
 32. Штрафы за нарушения в области охраны труда
 33. Общественный контроль за охраной труда
- Часть 9. Первая помощь**
34. Юридические аспекты оказания первой помощи
 35. Ошибки первой помощи
 36. Правила оказания первой помощи

ВВЕДЕНИЕ

Рассматриваются основные термины и определения, используемые в курсе обучения. Разбираются составные части понятия «охрана труда». Дается содержание мероприятий по охране труда. (Правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и реабилитационных).

Для начала давайте определимся с терминологией ведь перед изучением чего-либо нужно как минимум начать говорить на одном языке.

- **Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.
- **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
- **Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.
- **Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.
- **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.
- **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.
- **Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.
- **Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.
- **Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.
- **Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Больше всего путаницы возникает, когда речь заходит о вредных и опасных условиях труда и вредном и опасном производственном факторе.

И наконец, самое главное определение:

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

Теперь давайте разберем это определение.

К правовому обеспечению охраны труда относится:

- Заключение индивидуальных трудовых договоров;
- Заключение коллективных договоров;
- Создание и функционирование системы распорядительной документации (положений, приказов и т.д.)
- Ведение документации строгой отчетности (материалов специальной оценки условий труда СОУТ, материалов расследования несчастных случаев, предписаний в т.ч. внутренних и др.) и осуществление делопроизводства.

Социально-экономические мероприятия заключаются:

- В обязательном страховании работников от временной нетрудоспособности, от профессиональных заболеваний, от несчастных случаев на производстве;
- Обязательных видах компенсаций:
- льготное пенсионное обеспечение;
- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;
- сокращение продолжительности рабочего времени (на работах с вредными условиями труда, а также отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних));
- обеспечение лечебно-профилактическим питанием на работах с вредными условиями труда;
- выдача молока, соков на работах с вредными условиями труда;
- обеспечение газированной соленой водой работников «горячих» цехов;
- доплаты за работу:
 - А. во вредных условиях труда
 - В. в особых климатических условиях;
 - С. в ночное время;
 - Д. в выходные и праздничные дни,
 - Е. сверхурочно;
 - Ф. за ненормированный рабочий день.

Организационно-технические мероприятия:

- Обучение по охране труда;
- Использование наглядной агитации;
- Специальная оценка условий труда на рабочих местах;
- Содержание зданий, сооружений, дорог в надлежащем состоянии, проведение их обследований, осмотров, проведение планово-предупредительного ремонта (ППР);
- Содержание технических устройств опасных производственных объектов (ТУ ОПО) - грузоподъемных кранов, воздухоподборников, котлов, лифтов и др. в надлежащем состоянии, организация их обслуживания, испытаний, ППР;
- Содержание технологического оборудования и электроустановок в исправном состоянии, организация и проведение ППР оборудования и электроустановок;

- Организация надлежащей эксплуатации инструмента, приспособлений, средств подмащивания;
- Организация надлежащей эксплуатации транспортных средств, специальной техники, средств связи и передачи информации;
- Рационализация рабочих мест;
- Устройство и применение средств коллективной защиты (отопления, механической и естественной вентиляции, освещения и др.)
- Техническое перевооружение и модернизация производства (внедрение более безопасных технологических процессов, транспортных средств, оборудования и т.д.)
- Привлечение внимания к опасным зонам посредством нанесения сигнальной разметки, использования знаков безопасности;
- Использование систем блокировок.

Санитарно-гигиенические мероприятия:

- Устройство, расширение, реконструкция имеющихся санитарно-бытовых помещений – гардеробных, душевых, туалетов, комнат гигиены, прачечных, химчисток, сушилок для одежды, комнат приема пищи, комнат для обогрева;
- Проведение производственного санитарного контроля и санитарных мероприятий (дезинфекция, дезинсекция, дератизация);
- Выдача спецодежды, спецобуви и других СИЗ,
- Выдача смывающих и обезвреживающих средств (мыла, кремов).

Лечебно-профилактические мероприятия:

- Проведение предварительных, периодических медицинских освидетельствований работников для установления годности к выполняемой работе;
- внедрение оптимальных режимов труда и отдыха,
- строительство, расширение, реконструкция фельдшерских и здравпунктов;
- устройство комнат психологической разгрузки, физкультурных комнат;
- строительство, расширение, реконструкция, обустройство спортзалов, спортивных площадок, баз отдыха;
- обеспечение лечебно-профилактическим питанием на работах с вредными условиями труда;

К реабилитационным мероприятиям относятся мероприятия по восстановлению трудоспособности.

Вот собственно это и включает в себя понятие «охрана труда». Остается только добавить, что основной, первичной задачей охраны труда является профилактика инцидентов, а уже во вторую очередь реакция на событие.

Часть 1. Труд человека

1. ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА

Понятие антропогенеза. Отличие труда человека от труда животных. Установление разницы между понятием «труд» и «работа». Различия капиталистической и социалистической систем производства и распределения. Процесс разделения труда и отчуждения людей от их работы (отчуждение труда). Характеристика трудоспособности человека. Роль социального климата в коллективе, Хотторнский эксперимент. Гуманизация труда как цель организации работы.

Изгоняя Адама из рая, Бог сказал ему:

«В поте лица твоего ты будешь есть свой хлеб» (Быт. 3:19)

В принципе так оно и вышло.

Антропогенез — часть биологической эволюции, которая привела к появлению человека разумного (лат. *Homo sapiens*), отделившегося от прочих гоминид, человекообразных обезьян и плацентарных млекопитающих, процесс историко-эволюционного формирования физического типа человека, первоначального развития его трудовой деятельности, речи.

Кроме людей, есть и другие животные, которые могут использовать природные предметы в собственных действиях, но они никогда не изготавливают орудия труда с помощью орудий труда.

Немало важным для нас является установление разницы между понятием «труд» и «работа».

- **Труд** – сознательная деятельность живых существ, направленная на преобразование материи, удовлетворение физических и духовных нужд. В процессе труда исходные материалы приобретают новые свойства, старые идеи – новое содержание. В экономике данный термин является составной частью факторов производства и состоит из предметов и средств труда.
- **Работа** – это целенаправленная человеческая деятельность, естественное и неотъемлемое право, которое заключается в производстве материальных благ, оказании услуг, выполнении задач. Усилия прикладываются именно для того чтобы получить осязаемый результат, который можно либо посчитать (производство, строительство, сельское хозяйство), либо оценить умозрительно (юриспруденция, программирование, журналистика).

Для простоты давайте договоримся считать, что «Работа» понятие более широкое. Работать человек может как на производстве, так и на собственной даче. Трудом же будем называть такую работу, за которую выплачивается вознаграждение – добровольный труд. И вынужденный или принудительный труд (например, рабство).

Принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Согласно международному праву, принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей её альтернативной гражданской службы;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

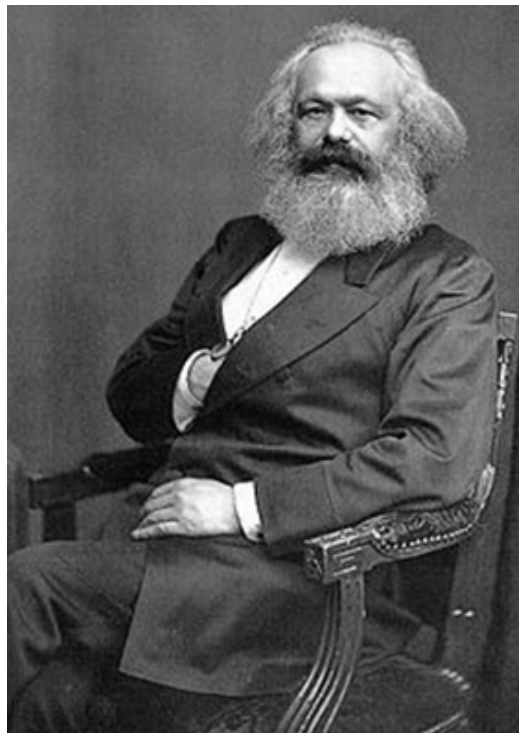
До недавнего времени мы с вами жили в социалистической системе, где в качестве цели и идеала выдвигалось осуществление принципов социальной справедливости, свободы и равенства. В первую очередь принцип справедливости касался трудовой деятельности. Участники производства имели право на получение равной выгоды от результатов своего труда.

На сегодняшний день данная система почти везде потерпела поражение. Даже в тех странах, где до сих пор сохраняется социалистическая идеология (Китай, Вьетнам) взят курс на развитие свободного предпринимательства.

Капитализм — экономическая система производства и распределения, основанная на частной собственности, всеобщем юридическом равенстве и свободе предпринимательства. Главным критерием для принятия экономических решений является стремление к увеличению капитала, к получению прибыли.

В этой системе выгода от реализации результатов труда рабочих идет на оплату их труда и увеличение капитала собственника. Как мы с вами знаем, данная модель хоть и не справедлива, но вполне жизнеспособна.

Карл Маркс говорил о том, что капитал можно получить тремя способами: родиться, жениться или украсть. Но первоначальное накопление капитала всегда есть кража. Имея в виду, что накопить капитал можно только «обкрадывая» рабочих, лишая их прибыли от процесса их трудовой деятельности.



Помимо вышесказанного, Карл Маркс был одним из первых авторов, осознавших, что развитие промышленности редуцирует многие виды работы до однообразных, неинтересных заданий.

Согласно Марксу, разделение труда отчуждает людей от их работы.

Отчуждение труда

Труд является для рабочего чем-то внешним, не принадлежащим к его сущности; в том, что он в своём труде не утверждает себя, а отрицает, чувствует себя не счастливым, а несчастным, не развивает свободно свою физическую и духовную энергию, а изнуряет свою физическую природу и разрушает свои духовные силы. Поэтому рабочий только вне труда чувствует себя самим собой, а в процессе труда он чувствует себя оторванным от самого себя.

В силу этого труд его не добровольный, а вынужденный; это — принудительный труд. Это не удовлетворение потребности в труде, а только средство для удовлетворения всяких других потребностей.

На этом моменте мне хотелось бы заострить ваше внимание.

В большинстве профессий за редким счастливым исключением (люди нашедшие свое призвание в работе и творчестве) к сожалению, наблюдается катастрофическое отчуждение труда. Большинству ваших коллег глубоко безразличен результат их труда, что в свое очередь приводит к низкому качеству выполняемой работы и пренебрежительному отношению к правилам, регламентирующим процесс этой работы, в том числе правилам охраны труда.

Важнейшей характеристикой трудового процесса является **Трудоспособность человека**.

Сравнительно недавно это определение претерпело изменение.

Раньше - максимум работы, которую в состоянии выполнить человек, а также уровень количественного и качественного выполнения работы при максимальном напряжении.

Сейчас - возможность человека поддерживать требуемый уровень работы в течение более или менее продолжительного времени при высоких качественных показателях труда.

Во многом трудоспособность зависит от отношения к труду каждого участника трудового процесса и социального климата в коллективе.

В качестве примера рассмотрим **Хоторнский эксперимент**, поставленный группой учёных под руководством Элтона Мэйо на фабрике «Вестерн Электрикс» в США в 1928 году.

Суть его заключалась в следующем. В цеху сборки реле сотрудников разделили на две группы. В одной измеряли, как условия труда в частности освещенность влияет на производительность труда, вторую оставили контрольной.

При увеличении освещенности на рабочих местах в первой группе производительность труда выросла, но также выросла производительность и в контрольной группе, где

изменений не было. А когда освещенность вернули в исходные параметры, производительность не снизилась, а продолжила расти.

Неучтенным параметром оказался сам факт участия в эксперименте. Как оказалось, ощущение причастности к группе и социальные отношения в коллективе даже более важный фактор в мотивации, чем оплата труда.

По-видимому, только это может снизить негативные аспекты в работе вызванные фактом «отчуждения труда», о котором мы с вами говорили ранее.

Гуманизация труда

Идеальной можно считать такую модель организации работы, где можно говорить о гуманизации труда. Гуманизация труда это направление организации труда, где предполагается создание условий, способствующих повышению культуры и эффективности производства. Цель – возвышение человека как творческой личности, сохранение его здоровья и способности к труду на протяжении всей трудовой жизни.

Принято выделять четыре аспекта гуманизации труда:

1. **Создание нормальных условий работы** (благоприятных для физического и психического здоровья человека).
2. **Построение рациональной структуры управления.**
3. **Определение содержания работы и ее организация** (выполнение) на рабочем месте.
4. **Определение продолжительности рабочего времени и режима (ритма) работы** должно обеспечивать постоянное восстановление работоспособности работников, как по завершении работы, так и в процессе ее выполнения.

2. ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ В РОССИИ

Корни отношения к труду в России, особенности культурно-исторического кода народа. Географические и климатические особенности ведения сельского хозяйства в средней полосе России. Работа в режиме «аврала» ее природа и влияние на соблюдение требований охраны труда.

Нельзя оставить без внимания тот факт, что отношение к труду формируется не одно поколение и берет свои корни в культурно-историческом коде народа.

Во всем мире нас считают одним из самых ленивых народов. Отчасти это обусловлено тем, что при взгляде со стороны большинство путешественников видели русских крестьян вне рабочего процесса, поскольку его практически невозможно застать. Продолжительность возможности работать на земле редко когда превышала 5 месяцев в году. К тому же сельское хозяйство велось в самых неблагоприятных условиях. В России всего около 10% площади страны пригодны под пашни. Около 17% - под пастбища.

Даже на той земле, на которой можно сажать, вырастить что-то весьма проблематично из-за постоянной нехватки тепла и света. Центральной России в год на 1300 свето-часов меньше, чем на Аляске. Если Нью-Йорк находится на географической параллели Неаполя, то Москва на параллели города на Аляске - Доусон-Крик. Легендарный город из романов Джека Лондона.

Отсюда фразы типа: «день, год кормит».



Так что правильнее говорить не о лени Русского народа, а о его постоянной привычке работать «авралом».

Само собой, такая работа не может не привести к общему пренебрежению правилами охраны труда.

Представьте, что нам требуется заменить лампочку в кабинете, но поскольку за лестницей нужно идти как минимум в подсобку, нам проще залезть ногами на стул или стол.

3. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Явление трудовой миграции, ее статистика. Различие моделей социокультурной интеграции. Мотивация иммигрантов. Факторы, которые необходимо учитывать, выстраивая работу с трудовыми мигрантами.

Эмигранты – те, кто уезжает из своей страны.

Иммигранты – те, кто приезжает в страну.

Статистика трудовой миграции

В России трудится огромное количество приезжих. Если посмотреть процент от общего числа выданных разрешений на работу то мы увидим, что основными поставщиками рабочей силы в Россию являются:

- Узбекистан – 42%;
- Таджикистан – 16%;
- Украина – 11%.

А также Китай, Киргизия, Молдова, Турция и прочие.

Процент занятости приезжих работников по отраслям распределяется следующим образом:

- Строительство – 32%;
- Услуги – 17%;
- Обработывающая промышленность – 11%;
- Торговля – 9%;
- Сельское хозяйство – 7%;
- Транспорт и связь – 5%.

Миграция и в частности трудовая иммиграция явление не новое. В мире каждый пятый человек менял место жительства ради новой работы, в том числе, не меняя страны (внутренняя иммиграция).

В самом явлении перемещения масс людей нет ничего плохого. Трудовая миграция выгодна. Страна донор получает поток денег, пока ее гражданин трудится за границей, а возвращается на родину он уже с новыми профессиональными навыками. Страна акцептор получает приток рабочей силы. Правда, рабочей силы, как правило, низко квалифицированной (в основной своей массе). По статистике только четверть всех приезжих имели постоянную работу на родине. И только 14% получили высшее образование.

Социокультурная интеграция

Эмиграция явление общемировое только цели у приезжих различны. Выбор страны для эмиграции зависит от мотивов движущих каждым человеком. Мигранты выбирают себе место, где модель социокультурной интеграции наиболее соответствует их желаниям. Сегодня в мире определились две основные модели отношения к приезжим. Ниже приведем их сравнение.

МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛИЗМ	АССИМИЛЯЦИЯ
интеграция культур на основе плюрализма без их ассимиляции	исключение плюрализма культур для формирования интегрированного общества
признание равенства культур, признание их права на полноценное существование	признание доминирующего положения одной культуры
допущение множественных этнокультурных идентичностей	доминирующая культура выступает основой формирования этнически индифферентной гражданской нации
допущение изменений принимающего общества под влиянием культуры прибывших	запрет на изменения в обществе под влиянием иммигрантской культуры

Мотивация иммигрантов

Надо понимать, что покидают родину и уезжают на заработки не от хорошей жизни. Особенно тяжело рвать социальные связи уроженцам тех стран, где традиционно сильны семейные ценности. Многим нужно оказаться у крайней черты для того чтобы уехать.

История знает пример того как происходило массовое переселение людей из России в Среднюю Азию во время войны. Правда тогда мы были граждане одной страны и не делали отличий по национальному признаку, а попавшим в беду не задумываясь, протягивали руку помощи.

В июне 2015 года в возрасте 91 года в Киргизии ушла из жизни Токтогон Алтыбасарова. В годы Великой Отечественной войны она стала матерью для 150 детей эвакуированных из блокадного Ленинграда. Большая семья разместилась в общежитии колхоза, а соседи несли им еду, вещи, одеяла.

За 25 лет прошедших после развала Советского Союза бывшие братские народы утратили свое единство, а приезжие вызывают раздражение и озлобленность у местных и сами зачастую провоцируют такую реакцию.

Отношение к трудовым иммигрантам различно. Кто-то воспринимает их исключительно как источник низко квалифицированной рабочей силы с минимальными претензиями на оплату труда. Кто-то видит в них конкурентов на рынке труда.

Что заставляет людей работать за минимальное вознаграждение?

Мотивы и потребности людей различны. Абрахам Маслоу предложил классифицировать их с помощью пяти основных категорий:

- Физиологические: голод, жажда, половое влечение и т. д.
- Потребности в безопасности: комфорт, постоянство условий жизни.
- Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом, внимание к себе, совместная деятельность.
- Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
- Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация.



Пирамида потребностей Маслоу

Пока человек не удовлетворит свои первичные потребности, ему нет дела до более высоких материй.

Так, если нечего есть прямо сейчас, вопросы престижности работы, самоуважения ит.д. уходят на второй план. Человеку, который не голодает и которому есть где жить, нужна работа с зарплатой, позволяющей удовлетворить более высокие потребности.

Отношение к труду

Живой труд. Процесс выполнения любой работы является примером живого труда.

Овеществленный (воплощенный) труд. Завершение трудового процесса подразумевает наличие выпущенной продукции. Труд овеществляется в сделанной машине или засеянном поле. Может воплотиться в изобретение или составленный отчет.

У разных народов в силу их культурно-исторических, географических, климатических и ряда других особенностей различное отношение к труду. Так, например, путешествуя по Европе, мы на каждом шагу видим результаты труда.



Деревня в Европе

В Средней Азии мы не увидим с вами настолько плотно сконцентрированных в одном месте примеров воплощенного труда.



Деревня в Средней Азии

Что приходится учитывать при работе с иностранными рабочими?

- Выживание превалирует над безопасностью;
- Низкий уровень профессиональной подготовки;
- Процесс выполнения работы иногда не ассоциируется с результатами труда;
- Плохое знание русского языка.

Как можно нивелировать риски при работе с иммигрантами?

Люди будут относиться к вам, так как вы относитесь к ним. Очень часто можно встретить ситуацию, когда на предприятии инструмент берегут больше чем работающих трудовых

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

иммигрантов. Если не пытаться создать условия, в которых люди ценили бы свое место работы, мы будем обречены постоянно иметь дело с несчастными случаями, текучкой персонала, испорченными средствами производства и т.д. и т.д. и т.д.

ВОПРОСЫ ПО ПЕРВОЙ ЧАСТИ:

- Как потребность в труде формирует человека?
- В чем разница между «трудом» и «работой»?
- Что такое принудительный труд?
- По каким причинам работник перестает чувствовать потребность в труде и воспринимает работу как средство для удовлетворения других своих потребностей?
- Как социальный климат в коллективе влияет на трудоспособность?
- Что такое гуманизация труда?
- Как появился миф о русской лени?
- Какие существуют модели интеграции трудовых мигрантов в общество?
- Какие мотивы движут трудовыми мигрантами?
- Что заставляет людей работать за минимальное вознаграждение?
- Что приходится учитывать при работе с иностранными рабочими?

Часть 2. Трудовое право

4. ОСНОВЫ ПРАВА

Понятие нормы права. Иерархия законодательных документов. Ветви власти их задачи. Статус документов, регистрация документов в министерстве юстиции.

Правовая норма — первичная ячейка права. Общеобязательное государственное предписание, рассчитанное на многократное применение.

Из норм права, по сути, и состоят документы. Один документ может содержать в себе абсолютно любое количество норм права. Но одни документы бывают важнее, чем другие.

Самый верх пирамиды значимости венчают международные акты. Если международное соглашение ратифицировано в Российской Федерации, то оно даже важнее Конституции, которая наряду с Федеральными Законами (к которым относятся и Кодексы), составляет второй уровень.

Во исполнение законов правительство и органы исполнительной власти принимают свои подзаконные акты.

Следом идут документы, которые уже нельзя назвать нормативными актами. Это письма, методики, стандарты и тд.

Ну и уже на самом последнем месте документы, которые принимаются на уровне предприятия с целью соответствовать установленным требованиям.



Существует три ветви власти:



Тут все понятно из названия.

Задача законодательной власти – создание законов.

Задача исполнительной власти – обеспечение исполнения законов.

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

Судебная власть – выносит решения при нарушении законов.

Для простоты запомним правило. Когда к вам в руки попадает документ, следует первым делом обратить внимание на такой его реквизит как регистрация в Министерстве юстиции. Если такой реквизит имеется в наличии значит, вы держите документ, который содержит нормы права, за нарушение которых может наступить ответственность.

Если же документ не нуждается в подобной регистрации, значит, он носит рекомендательный характер и создан просто вам в помощь.

Так все ГОСТы (за исключением оборонной продукции и защиты сведений, составляющих государственную тайну) применяются исключительно на добровольной основе, поскольку Федеральный закон N 162-ФЗ "О стандартизации в Российской Федерации" подразумевает добровольность применения документов по стандартизации.

Времена, когда за отклонение от ГОСТа могли посадить остались в СССР. А вот технические регламенты уже относятся к обязательным для исполнения документам.

5. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Основные принципы регулирования трудовых отношений. Государственная политика в области охраны труда. Функции Министерства труда и социальной защиты РФ. Надзор за соблюдением норм трудового права. Ответственность за нарушения в области охраны труда.

Охрана труда возникает только там, где возникают трудовые отношения. То есть только между работодателем и его работниками. Поэтому как минимум, странно слышать от довольно серьезных людей фразы об охране труда, например, учеников в школе. ДЕТИ В ШКОЛЕ НЕ ТРУДЯТСЯ. Им не платят зарплату, на них не оформляют трудовые книжки, не платят больничные и не заключают трудовые договора. Действие Трудового кодекса на такие отношения не распространяется.

А вот трудовые отношения уже регулируются государством, в том числе через обеспечение прав закрепленных в трудовом кодексе.

В ст. 2 Трудового кодекса перечислены **основные принципы регулирования трудовых отношений**:

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение справедливых условий труда и справедливой заработной платы;
- обеспечение защиты государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту и др.
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Основные направления государственной политики в области охраны труда нашли отражение в ст. 210 ТК РФ:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, а также целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;
- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения СОУТ и экспертизы качества проведения СОУТ;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателей.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. (ТК. Статья 216).

Таким органом исполнительной власти является Министерство труда и социальной защиты РФ.

Минтруд осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении:

- Федеральной службы по труду и занятости (Роструд);
- Пенсионного фонда Российской Федерации;
- Фонда социального страхования РФ.

(Постановление Правительства РФ от 19.06. 2012 г. N 610 Положение о Министерстве труда и социальной защиты)

Надзор за соблюдением норм трудового права осуществляет Федеральная служба по труду и занятости, в том числе через свои территориальные органы Государственные инспекции труда (ГИТ).

Роструд не единственный надзорный орган. Надзор за соблюдением требований пожарной безопасности осуществляет МЧС. Надзор в области промышленной безопасности возложен на Ростехнадзор. Роспотребнадзор следит за соблюдением требований в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. И далее, далее, далее.

Для того чтобы надзоры не мешали друг другу и не усложняли жизнь работодателям действует правило о разграничении сфер контроля (надзора).

№ 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»

Ст. 3 п. 5.

Недопустимость проводимых в отношении одного юридического лица или одного индивидуального предпринимателя несколькими органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля проверок исполнения одних и тех же обязательных требований...

Ст. 15. п.1.

При проведении проверки должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля не вправе:

проверять выполнение обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, если такие требования не относятся к полномочиям органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, от имени которых действуют эти должностные лица.

За нарушения законодательства в области охраны труда предусмотрена ответственность:

- Дисциплинарная. (ТК РФ ст. 192)
- Административная. (КОАП ст. 5.27- 5.27.1)
- Уголовная. (УК РФ ст. 143)
- Материальная.

6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Суть трудовых отношений. Принципиальные различия трудового договора и договора подряда. Прием нового сотрудника на работу. Оформление и состав трудового договора. Срочный трудовой договор. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Права и обязанности работодателя. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Увольнение работника.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции,

подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Физическое лицо может быть принято на работу только лишь по гражданско-правовому, либо трудовому договору.

Договора гражданско-правового характера не подразумевают отношений «работник – работодатель» а, следовательно, не обязательны отчисления в ФСС, так же как и отпускные и больничные. Само собой очень часто работодатели пытаются скрыть трудовые отношения под ГПХ договорами. Их на этом ловят. Они удивляются.

Для справки. Федеральная налоговая служба и Федеральная служба по труду и занятости подписали соглашение № ММВ-23-2/24@ от 25.11.16 об информационном взаимодействии между службами в целях получения информации о хозяйствующих субъектах, не осуществивших налоговые отчисления за начисленную заработную плату и страховые взносы в установленные сроки.

Давайте опять попробуем все упростить для понимания.

Трудовой договор подразумевает, что работник договаривается с работодателем о «продаже» ему своих умений в рамках определенных должностных обязанностей в течение фиксированного рабочего времени. ГПХ договор предусмотрен лишь при конечном результате труда.

Трудовые отношения подразумевают, ведение учета отработанного времени, и зарплата платится по табелю учета рабочего времени (Т-12, Т-13). По ГПХ договору вознаграждение платится за выполненную работу.

Трудовой договор

Если мы все-таки принимаем на работу сотрудника, то для заключения трудового договора мы можем потребовать у него только те документы, которые предусмотрены ТК РФ.

Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (Ст. 65):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо перечисленных.

Так же запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора (Ст. 64) по следующим причинам:

- Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка ...
- Женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- Приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

ТК РФ также предъявляет требования к содержанию трудового договора.

В трудовом договоре указываются (Ст. 57):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (сведения о документах, удостоверяющих личность работника);
- идентификационный номер налогоплательщика;
- место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (Если работа связана с предоставлением компенсаций и льгот либо наличием ограничений, то название должности должно соответствовать квалификационным справочникам);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (размер заработной платы);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия труда на рабочем месте;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Обратите внимание на то, что пункт требующий прописывать в трудовой договор класс условий труда, выявленный в ходе проведения специальной оценки условий труда, появился в начале 2014 года, в то же время когда специальная оценка условий труда заменила собой процедуру аттестации рабочих мест.

Поскольку условия трудового договора менять нельзя, то все трудовые договора, заключенные до 2014 года должны иметь дополнительные соглашения. (Что, согласитесь, очень легко проверить).

Несмотря на наличие у предприятия должностных инструкций в трудовом договоре описывается трудовая функция работника. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (Ст. 60).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. (Ст. 70)

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор),

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (Ст. 58, 59)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. (Ст. 122)

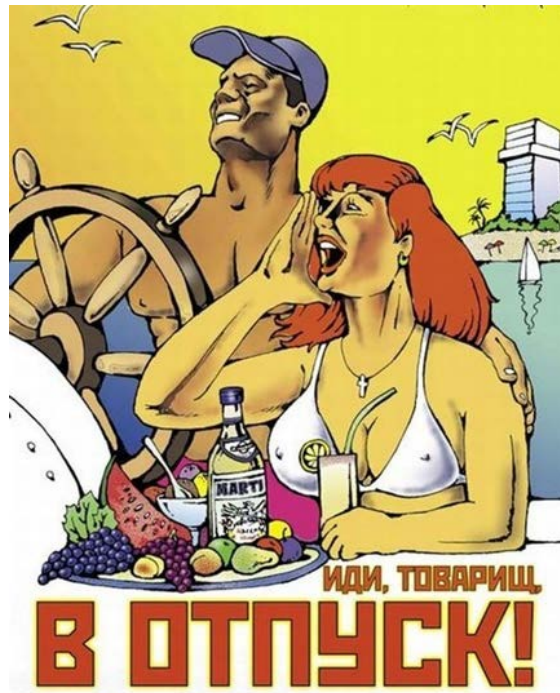


График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. (Ст. 123)
(утверждается за 2 недели до начала года)

Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. (Ст. 124)

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Работодатель имеет право (ст.22)

- Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров, коллективных договоров;
- Поощрение работников;
- Требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель обязан (Ст. 22)

- Соблюдать трудовое законодательство;
- Предоставлять работникам работу;
- Обеспечивать безопасные условия труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и т.д.;
- Выплачивать в полном размере и вовремя заработную плату;
- Заключение коллективного договора;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- Возмещать вред, причиненный работникам.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212)

- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- Создание и функционирование системы управления охраной труда;
- Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- Проведение специальной оценки условий труда;
- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

Увольнение

Трудовой кодекс предусматривает следующие основания для увольнения работников:

- 1) соглашение сторон (ст. 78);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 73);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Увольнение по собственному желанию работника

Заявление подается работником в письменной форме не позднее, чем за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Возможно, расторжение трудового договора в срок менее двух недель, если увольнение обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства.

Увольнение по желанию работодателя

Увольнение работника по инициативе работодателя может иметь следующие основания:

- ликвидация организации;
- сокращение численности;
- несоответствие работника занимаемой должности;
- смена собственника;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) Прогул (более 4 часов);

б) Опьянение;

в) Разглашение тайны;

г) Хищение, растрата, умышленное повреждение имущества (по приговору суда);

д) Нарушения работником требований охраны труда.

- утрата доверия;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка;
- принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

7. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И РАБОТАЮЩИМИ РОДИТЕЛЯМИ

Льготы, предоставляемые женщинам в момент беременности. Прием на работу. Ограничения применения труда беременных женщин. Отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком.

Беременные женщины обладают рядом прав и льгот. Об одном из преимуществ мы уже говорили, когда рассматривали условия заключения трудового договора. Женщины не могут подвергаться дискриминации по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрет на дискриминацию - часть 3 ст. 64 ТК РФ. Уголовная ответственность за дискриминацию – ст. 145 УК РФ.

Для беременных и женщин имеющих детей до 1,5 лет не устанавливается испытательный срок (часть 4 статьи 70 ТК РФ).

В отношении всех женщин действуют ограничения применения их труда (ст. 253 ТК РФ):

- На тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- На работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей;

Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 1,5 лет, не могут быть (ст. 254 ТК РФ):

- Направлены в командировку;
- Привлечены к сверхурочной работе;

Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену) (п. 13.2 СанПин 2.2.2/2.4.1340-03).

Для получения перевода на другую работу с сохранением прежнего среднего заработка работница должна написать заявление (ст. 254 ТК РФ). К заявлению прикладывается медицинское заключение по форме 084/у, где указывается срок беременности и рекомендуемая работа.

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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи. (Ст. 93 ТК РФ) При этом оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени, а исчисление стажа и предоставление отпуска происходит на общих основаниях.

Беременные женщины имеют право на прохождение диспансерного обследования в рабочее время. При предоставлении медицинской справки за ними сохраняется средний заработок. (ст. 254 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (Ст. 260 ТК РФ).

Срок отпуска по беременности и родам определен в ст. 255 ТК РФ:

Обычные роды	<ul style="list-style-type: none">• 70 дней до родов• 70 дней после родов
Осложнённые роды	<ul style="list-style-type: none">• 70 дней до родов• 86 дней после родов
Многоплодная беременность	<ul style="list-style-type: none">• 84 дней до родов• 110 дней после родов

Отпуск по уходу за ребенком (Ст.256 ТК РФ).

- До 1,5 лет - Выплата пособия по социальному страхованию (40% от среднего заработка)
- От 1,5 до 3 лет - Без выплаты пособия

В период отпуска по уходу за ребенком женщина может продолжать работать. При этом по ее заявлению ей может быть предоставлена другая работа с сохранением среднего заработка. (Ст. 254 ТК РФ).

Может быть установлен неполный рабочий или предоставлена работа на дому. (Ст. 256 ТК РФ).

Устанавливаются перерывы для кормления ребенка (Ст. 258 ТК РФ)

Выплаты пособия по социальному страхованию продолжаются (Ст. 256 ТК РФ)

Расторжение трудового договора не допускается (Ст. 261 ТК РФ):

- С беременной работницей;
- С женщиной, имеющей детей до 3 лет;
- С одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- С другим лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;
- С единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

8. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

Возраст заключения трудового договора. О работах, где запрещается применение труда до 18 лет. Материальная ответственность несовершеннолетних. Продолжительность рабочего времени. Предельно допустимые нагрузки для лиц моложе восемнадцати лет. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Увольнение несовершеннолетних.

В соответствии с положениями ст. 63 ТК РФ, в общем случае заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Так же, с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства, трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

С согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

- в организациях кинематографии;
- театрах;
- театральных и концертных организациях;
- цирках.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ, применение труда лиц в возрасте до 18 лет запрещается:

- на работах с вредными, опасными условиями труда;
- на подземных работах;
- на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Согласно ст. 266 ТК РФ, лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. N 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении

тяжестей вручную» устанавливает допустимые нагрузки для подростков в возрасте от 14 до 17 лет.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Согласно ст. 244 ТК РФ, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет.

В соответствии со ст. 242 ТК РФ, работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь в исключительных случаях:

- умышленного причинения ущерба;
- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

На основании ст. 92 ТК РФ, для несовершеннолетних сотрудников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 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.

В соответствии с положениями ст. 94 ТК РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- Для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;
- Для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов.

Согласно ст. 269 ТК РФ, работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора предоставляются дополнительные гарантии.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

За исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности ИП.

ВОПРОСЫ ПО ВТОРОЙ ЧАСТИ:

- Что такое норма права?
- Как выстроена иерархия нормативных актов?
- Что такое ветви власти?
- Для чего нужна регистрация в министерстве юстиции?
- На каких принципах трудовые отношения регулируются трудовым кодексом?
- Как Минтруд осуществляет государственное управление охраной труда?
- Чем отличается трудовой договор от договора подряда? Какие обязательные пункты должен содержать трудовой договор?
- Как предоставляется ежегодный отпуск?
- Что должен работодатель работнику?
- По каким основаниям можно уволить сотрудника?
- Какими льготами и преимуществами пользуются женщины в период беременности?
- На какой срок предоставляется декретный отпуск?
- С какого возраста можно заключать трудовой договор?
- Где нельзя работать лицам до 18 лет?
- Как лица до 18 лет несут материальную ответственность?
- Как уволить работника до 18 лет?

Часть 3. Условия труда

9. ГИГИЕНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

Развитие гигиены труда в России. Задачи производственной санитарии. Задачи гигиены труда. Группы производственных вредностей. Вредные вещества и их воздействие на организм человека. Предельно допустимая концентрация (ПДК) вредного вещества в воздухе рабочей зоны. Производственный микроклимат, шум, вибрация, поля и излучения.

Особую роль в развитии гигиены труда в России сыграл М. В. Ломоносов. В 1763 году М. В. Ломоносов в монографии "Первые основы металлургии или рудных дел" не только осветил вопросы организации труда и отдыха рудокопов, их рациональной одежды, удаления подземных вод, но и создал оригинальную теорию естественной вентиляции шахт. Обратив внимание на влияние условий труда на здоровье работников.



М. В. Ломоносов

Сегодня также не менее важно учитывать воздействие вредных веществ и физических факторов, которые могут привести к изменениям в организме работников. Эти задачи решают такие области знаний как гигиена труда и производственная санитария.

Производственная санитария – система организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов.

Гигиена труда – область медицинской науки, которая освещает основные вопросы, связанные с влиянием на организм человека различных производственных факторов.

Задачи производственной санитарии:

- Обеспечение здоровых условий труда;
- Предупреждение профессиональных заболеваний.

Задачи гигиены труда:

- Усовершенствование технологического процесса;
- Устранение нездоровых условий;
- Установление режима труда и отдыха.

Производственные вредности делятся на три группы:

- связанные с трудовым процессом. Обусловленные нерациональной организацией труда (чрезмерное напряжение нервной системы, напряжение органов зрения, слуха, большая интенсивность труда и др.);
- связанные с производственным процессом, но созданные за счет технических недостатков производственного оборудования (промышленная пыль, шум, вибрация, вредные химические вещества, излучения и т.д.)
- связанные с внешними обстоятельствами труда и производства - с недостатками общесанитарных условий на рабочем месте (нерациональное отопление производственных помещений, освещенность и т.п.)

Следствие воздействия производственных вредностей:

- профессиональные заболевания;
- усиление заболевания, которое уже имеет работник, и снижение сопротивляемости его организма в отношении внешних факторов, обуславливающих повышение общей заболеваемости;
- снижение работоспособности и производительности труда.

Вредные вещества

Вредные вещества могут находиться в твердом, жидком и газообразном состоянии.

Они проникают в организм человека через органы дыхания, желудочно-кишечный тракт, кожный покров.

Степень воздействия вредного вещества на организм человека зависит от следующих причин:

- концентрации вещества;
- химического состава вещества;
- растворимости в воде;
- индивидуальных качеств и здоровья человека;

- состояния окружающей среды;
- длительности воздействия.

Вредные вещества классифицируют по следующим признакам:

I. По степени воздействия:

- чрезвычайно опасные;
- высоко опасные;
- умеренно опасные;
- мало опасные.

II. По характеру токсичности:

- Раздражающие – разрушающие кожный покров и слизистые оболочки (фтор, хлор и др.);
- Удушающие – разрушающие органы дыхания (аммиак, сероводород, угарный газ и др.);
- Наркотические – действующие на кровь (ацетилен, бензол, фиол и др.);
- Соматические – действующие на нервную систему (свинец, мышьяк, метиловый спирт, сероводород)

III. По характеру воздействия на организм человека:

- Общетоксические вещества, вызывающие отравление всего организма (оксид углерода, свинец, ртуть, бензол, мышьяк и его соединения и др.).
- Раздражающие вещества, вызывающие раздражение дыхательного тракта и слизистых оболочек (хлор, аммиак, диоксид серы, озон и др.).
- Сенсibiliзирующие вещества, действующие как аллергены (формальдегид, различные растворители и лаки на основе нитро соединений и др.).
- Канцерогенные вещества, вызывающие развитие раковых заболеваний (бензопирен, асбест, бериллий и его соединения и др.).
- Мутагенные вещества, приводящие к нарушению генетического кода, изменению наследственной информации (свинец, марганец, радиоактивные изотопы и др.).
- Вещества, влияющие на репродуктивную (детородную) функцию (ртуть, свинец, стирол, радиоактивные изотопы и др.).
- Следует отметить и фиброгенное действие, заключающееся в раздражении слизистых оболочек дыхательных путей пылью, попадающей в организм человека. Оседая в легких, пыль задерживается в них. При длительном вдыхании пыли возникают профессиональные заболевания – пневмокониозы.

Предельно допустимая концентрация (ПДК) вредного вещества в воздухе рабочей зоны – это концентрация, которая при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов или другой продолжительности, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не может вызвать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений.

Снизить содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны позволяют следующие основные мероприятия:

- исключение использования или замена вредных веществ менее вредными;

- рационализация технологических процессов, устраняющая образования вредных веществ;
- герметизация оборудования;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- увлажнение обрабатываемых материалов;
- устройство различных систем вентиляции;
- использование работающими индивидуальных средств защиты.

Производственный микроклимат

Высокая температура воздуха способствует быстрой утомляемости работающего, может привести к перегреву организма, тепловому удару.

Низкая температура воздуха может вызвать местное или общее охлаждение организма, стать причиной простудного заболевания либо обморожения.

Высокая относительная влажность при высокой температуре воздуха способствует перегреванию организма, при низкой же температуре увеличивается теплоотдача с поверхности кожи, что ведет к переохлаждению.

Низкая влажность вызывает неприятные ощущения в виде сухости слизистых оболочек дыхательных путей работающего.

Подвижность воздуха эффективно способствует теплоотдаче организма человека и положительно проявляется при высоких температурах, но отрицательно при низких.

Оптимальные условия микроклимата:

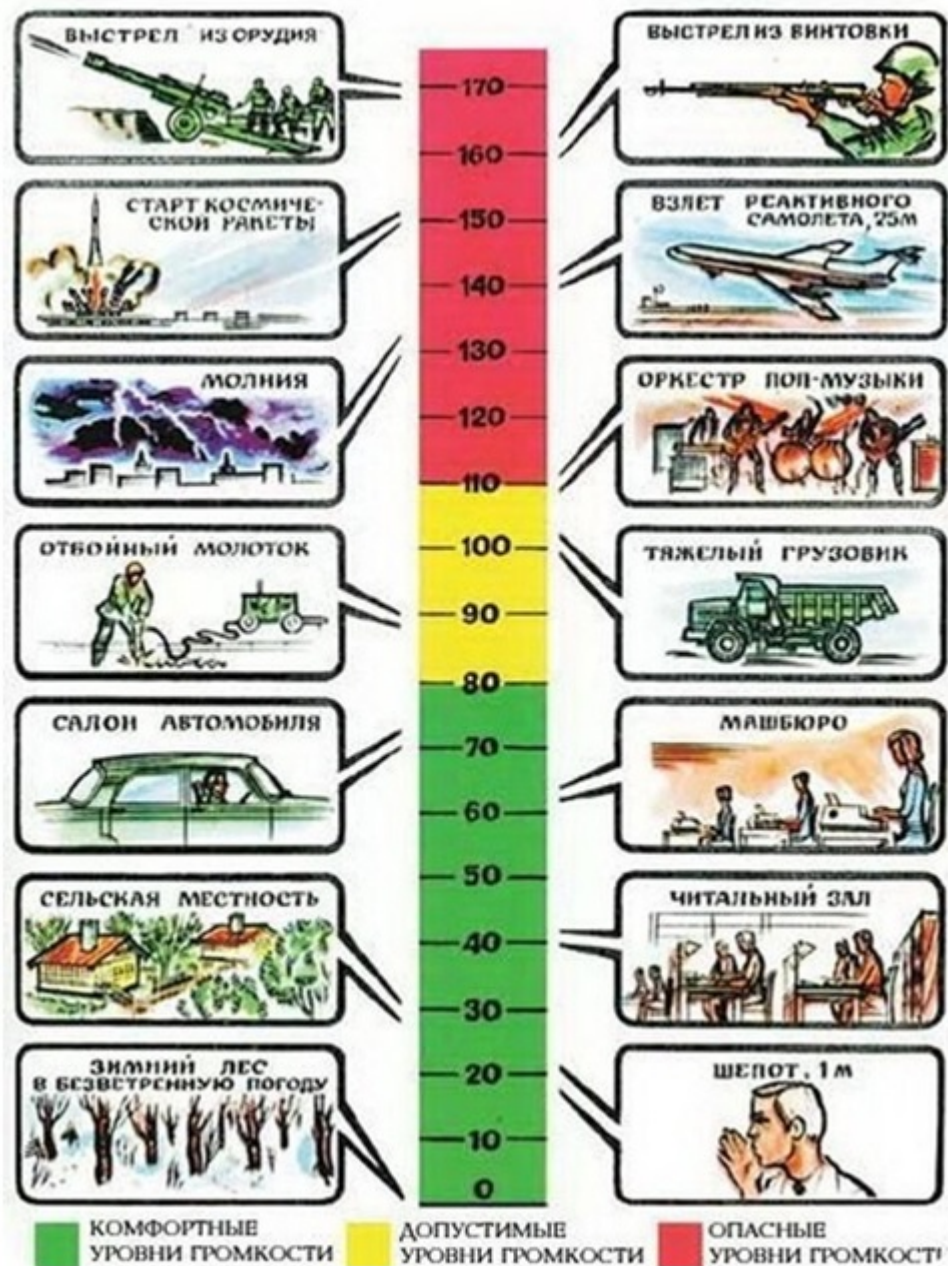
- Оптимальные микроклиматические условия установлены по критериям оптимального теплового и функционального состояния человека. Они обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены при минимальном напряжении механизмов терморегуляции, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности и являются предпочтительными на рабочих местах.

Допустимые условия микроклимата:

- Допустимые микроклиматические условия установлены по критериям допустимого теплового и функционального состояния человека на период 8-часовой рабочей смены. Они не вызывают повреждений или нарушений состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

Шум

Шум – звуковые колебания, различные по амплитуде и частоте.



Уровни шума от разных источников.

В целях специальной оценки условий труда считается, что вредное воздействие шума проявляется с 80 дБ.

Шум высоких уровней отрицательно влияет на ЦНС, желудок, двигательные функции, умственную работу, зрительный анализатор. Изменяются частота и наполнение пульса, кровяное давление, замедляются реакции, ослабляется внимание, ухудшается разборчивость речи.

Снижается чувствительность органа слуха, что приводит к временному повышению порога слышимости. При длительном воздействии шума высокого уровня возникают необратимые потери слуха, и развивается профессиональное заболевание - тугоухость.

Вибрация

Вибрация – механические колебания упругих тел при низких частотах (1,6-1000 Гц) с большими амплитудами (0,5-0,03 мм).

Систематическое воздействие вибрации на человека вызывает вибрационную болезнь (неврит) с потерей трудоспособности, при которой наступают изменения в сердечнососудистой, нервной и костно-мышечной системах.

В особо тяжелых случаях в организме человека наступают необратимые изменения, приводящие к инвалидности.

По способу передачи на человека различают:

- общую вибрацию, передающуюся через опорные поверхности на тело сидящего или стоящего человека;
- локальную вибрацию, передающуюся через руки человека.

Неионизирующие электромагнитные излучения и поля

К ним относятся:

- неионизирующие электромагнитные излучения и поля естественного происхождения;
- статические электрические поля;
- постоянные магнитные поля;
- электромагнитные излучения и поля промышленной частоты и радиочастотного диапазона;
- лазерное излучение.

В результате длительного пребывания в зоне действия электромагнитных полей наступают преждевременная утомляемость, сонливость или нарушение сна, появляются частые головные боли, наступает расстройство нервной системы и др. При систематическом облучении наблюдаются стойкие нервно-психические заболевания, изменение кровяного давления, замедление пульса, трофические явления (выпадение волос, ломкость ногтей и т. п.).

10. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Переход от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда. Критерии качества и требования к лабораториям по СОУТ. Реестр лабораторий и экспертов. Подготовка к проведению СОУТ. Создание комиссии по специальной оценке условий труда. Задачи комиссии. Определение аналогичных рабочих мест. Аналогия и сменность. Отличие рабочего места от рабочей зоны. Договор с организацией, проводящей специальную оценку условий труда. Роль работника в проведении СОУТ.

Проведение СОУТ. Идентификация потенциально вредных и опасных факторов. Инструментальные исследования и измерения вредных и опасных производственных факторов, их оценка. Классификация условий труда. Декларирование условий труда. Уточненная декларация. Завершение работ по специальной оценке условий труда. Отчет лаборатории.

Использование результатов СОУТ. Виды и размеры компенсаций по результатам специальной оценки условий труда. Применение повышающих коэффициентов на страховые взносы.

Рабочие места, в отношении которых специальная оценка проводится с учетом особенностей.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) пришла на смену Аттестации рабочих мест (АРМ) с начала 2014 года. Порядок проведения СОУТ определяет Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". С момента принятия в него несколько раз вносились изменения, последнее из которых (на сегодняшний день) было от 1 мая 2016.

В 2014 году изменилось не только название процедуры, но и принципиальный подход к определению вредности на рабочих местах.

Зачем понадобился переход к СОУТ?

Среди предпосылок к уходу от механизма Аттестации рабочих мест особенно громко звучали:

- Низкая мотивация работодателей, их недостаточная административная ответственность;
- Высокая стоимость работ;
- Низкое качество работ по АРМ в силу недостаточной ответственности исполнителей (лабораторий).

Что мы имеем на сегодняшний день?

Ответственность работодателей выросла с принятием изменений в КОАП, но не в части заинтересованности в качестве работы, в самом факте проведения процедуры специальной оценки.

Цена работы действительно стала очень низкой. Сегодня на тендерах можно увидеть падение цены менее ста рублей за рабочее место. К сожалению, это обусловлено не методикой проведения, а все той же незаинтересованностью в качестве, как со стороны заказчика, так и со стороны исполнителя. Огромное количество лабораторий готово брать заказы с минимальной оплатой, поскольку и не собирались не то, что грамотно выполнять работу по установлению вредности на рабочих местах, а зачастую даже приезжать производить замеры.

Ответственность исполнителей повысили, в том числе за счет введения понятия «эксперт». Это тот сотрудник лаборатории, который несет личную ответственность за проделанную работу по специальной оценке условий труда. Экспертами становятся после прохождения процедуры сертификации.

На сегодняшний день работают два типа лабораторий. Организации, проводившие Аттестацию рабочих мест на время действия переходного периода (до 2018 года) имеют право проводить работы по СОУТ, не проходя новую аккредитацию и не привлекая к работе экспертов. Как вы понимаете, этот факт еще больше усугубляет печаль ситуации.

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

Не обязательным, но одним из существенных критериев при выборе подрядчика является наличие лаборатории в новом реестре аккредитованных организаций.

Реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда можно посмотреть на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

<http://akot.rosmintrud.ru/sout/organizations>

Не лишним будет проверить, имеет ли эксперт, который проводит вам специальную оценку действующий сертификат.

<http://akot.rosmintrud.ru/sout/experts>

Специальная оценка условий труда осуществляется работодателем совместно с организацией, отвечающей требованиям ст.19 Федерального закона N426-ФЗ, которая привлекается на основании гражданско-правового договора.

Организация, проводящая СОУТ должна отвечать следующим требованиям:

- 1) указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение специальной оценки условий труда;
- 2) наличие в организации не менее пяти экспертов;
- 3) наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована Росаккредитацией.

Подготовка к проведению СОУТ

Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия по проведению СОУТ, число членов которой должно быть нечетным. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Председателем комиссии является работодатель или его представитель. Если председателем комиссии назначается кто-то кроме директора, то не забудьте, что именно ему предстоит подписывать и ставить печать на все документы, и он должен обладать соответствующими полномочиями.

Обратите внимание на то, что сотрудники лаборатории не являются членами комиссии.

Работодатель издает приказ о создании комиссии по СОУТ.

В Федеральном законе №426-ФЗ отсутствует требование об обязательном обучении членов комиссии.

Немного истории.

Вообще требование обучать членов комиссии последний раз упоминалось в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 N 569 "Об утверждении Порядка проведения

аттестации рабочих мест по условиям труда". С заменой его на Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда". Это требование исчезло. Приблизительно в то же время планировалось поменять порядок обучения по охране труда утвержденный Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций". В новой редакции порядка должна была появиться соответствующая категория обучающихся.

Однако порядок не меняли, про обучение членов комиссии все забыли.

Ничего не изменилось и с принятием закона о специальной оценке условий труда.

Задачи комиссии по СОУТ

Комиссией утверждается график проведения СОУТ. В графике указываются этапы работ и сроки их выполнения.

График может быть составлен отдельным приказом, включен в текст приказа о проведении специальной оценки или оформлен в качестве приложения к нему.

Комиссия до начала работ утверждает перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест. Это важно еще и для определения стоимости работ.

Аналогичные рабочие места – те, которые:

- расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);
- оборудованы одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- одни и те же профессии, должности, специальности;
- одинаковые трудовые функции;
- одинаковый режим рабочего времени;
- ведение однотипного технологического процесса;
- использование одинаковых: производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;
- обеспечены одинаковыми СИЗ.

Если рабочие места признаны аналогичными, оценке подлежит 20% от общего числа таких мест, но строго не менее двух. Полученные результаты распространяются на все аналогичные места (ч. 1 ст. 16 Закона N 426-ФЗ).

Перечень рабочих мест подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем (ч. 4, 5 ст. 9 Закона N 426-ФЗ).

При сменной работе, аналогичность рабочих мест не применяется.

Пример 1

В офисе в одной комнате по одинаковому графику работают четыре бухгалтера. Количество рабочих мест для проведения специальной оценки будет два. (20% не менее 2-х).

Пример 2

В таком же офисе работают главный бухгалтер и еще три обычных бухгалтера. Будет оформляться три карты. Одна на главного бухгалтера и две карты на трех бухгалтеров с учетом аналогии. Аналогичными могут считаться только рабочие места, занимаемые людьми на одной должности.

Пример 3

Четыре диспетчера работают сутки через трое. На такие рабочие места оформляется одна карта, поскольку они по очереди работают на одном рабочем месте.

Специальная оценка условий труда не проводится в отношении дистанционных работников, если дистанционная работа указана в их трудовом договоре.

На вновь созданных рабочих местах специальная оценка должна быть проведена в течение 12 месяцев с момента их создания.

Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя (ст. 8 Федерального закона №426-ФЗ).

Специальная оценка проводится не реже одного раз в пять лет (за исключением случаев, когда возникает необходимость во внеплановой оценке). Этот срок исчисляется со дня утверждения отчета о ее проведении. В аттестации рабочих мест срок отсчитывался с начала работ по АРМ.

Работник имеет право присутствовать при специальной оценке условий труда на рабочем месте, обращаться за разъяснениями, как к работодателю, так и к организации, проводящей оценку, знакомиться с результатами оценки, а также обжаловать их (ст. 5 Федерального закона №426-ФЗ).

Рабочее место и рабочие зоны

Существует достаточно много определений понятия «рабочее место», но мы с вами договорились пользоваться одним из самых простых:

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

На практике мы достаточно редко сталкиваемся с ситуацией, когда работник весь свой рабочий день проводит на одном месте. Как правило, для выполнения порученных заданий работнику нужно перемещаться между двумя – тремя, а то и более зонами. Из таких рабочих зон и состоит рабочее место работника. А есть рабочие места, которые вообще не подразумевают постоянного рабочего места (рабочее место курьера или сервисного инженера).

Для грамотной организации работы по проведению специальной оценки условий труда, комиссии необходимо внимательно распределить проценты времени, в течение которых работник находится в каждой из рабочих зон, и уведомить об этом лабораторию. Именно продолжительность воздействия вредного или опасного фактора определяет класс

условий труда. (За исключением биологического фактора, все остальные зависят и от концентрации, и от продолжительности воздействия).

Пример 4

Рабочее место водителя – кабина транспортного средства. Если водитель более 25% рабочего времени находится за рулем, его условия труда уже будут считаться вредными. В процессе управления автомобилем водитель не может сменить позу, поэтому он вынужден долгое время оставаться в одном положении. Но у водителя рейсового автобуса, который сидит за рулем все смену риск возникновения профессионального заболевания в несколько раз выше, чем у водителя, который выезжает с территории предприятия один раз в день на пару часов.

Заключение договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда

Для проведения мероприятий по специальной оценке работодателю необходимо заключить гражданско-правовой договор со специализированной организацией (ч. 2 ст. 8 Закона N 426-ФЗ).

Такая организация должна соответствовать требованиям ст. 19 Закона N 426-ФЗ.

Выбор организации для проведения СОУТ осуществляется с учетом ограничений, установленных в ч. 1, 2 ст. 22 Закона N 426-ФЗ. (Нельзя проводить работу самому себе или родственникам, или дочерним компаниям)

Помимо сроков и стоимости выполнения работ, при заключении договора не лишним будет настоять на включение следующих условий о правах и обязанностях работодателя при проведении СОУТ, в том числе:

- о праве требовать от специализированной организации обоснования результатов проведения СОУТ (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);
- о праве требовать представления специализированной организацией документов, подтверждающих ее право на проведение СОУТ согласно ст. 19 Закона N 426-ФЗ (п. 3 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);
- о праве работодателя на обжалование действий (бездействия) специализированной организации (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);
- об обязанности работодателя предоставить сведения, документы и информацию, необходимые для проведения специальной оценки (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ);
- об обязанности не предпринимать преднамеренных действий, которые могут повлиять на результаты проведения СОУТ (п. 3 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ).

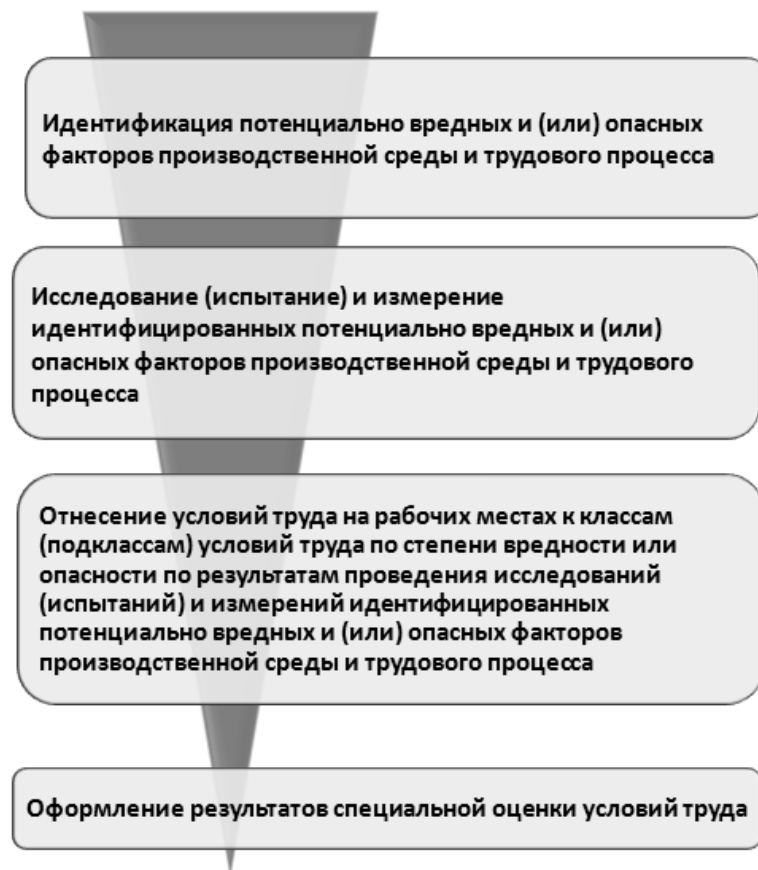
Роль работника в проведении СОУТ

Хотя работник и не является стороной договора, работа по специальной оценке труда затрагивает в первую очередь его интересы. Закон о специальной оценке наделяет работников следующими правами и обязанностями:

1. Работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
 - обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 Закона N 426-ФЗ.
2. Работник обязан:
- ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Этапы специальной оценки условий труда



Процедура идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов проводится на рабочих местах, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению СОУТ. Осуществляет эту процедуру эксперт специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Работодатель обязан предоставить эксперту, осуществляющему идентификацию, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, проекты строительства зданий, сертификаты соответствия производственного оборудования, машин), а также дать разъяснения по вопросам проведения специальной оценки (п. 2 ч. 2 ст. 4 Закона N 426-ФЗ). Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию, организация приостановит проведение работ по СОУТ или не приступит к ней (п. 4 ч. 2 ст. 6 Закона N 426-ФЗ).

Выявление на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов может проводиться путем обследования рабочих мест методом осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работниками в режиме штатной работы, а также путем опроса работников и (или) их непосредственных руководителей.

Результаты идентификации эксперт заносит в протокол, который утверждает комиссия по проведению специальной оценки (ч. 2 ст. 10 Закона N 426-ФЗ).

Если в процессе идентификации вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не выявлены, то условия труда на данном рабочем месте признаются допустимыми, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов в отношении такого рабочего места не проводятся (ч. 4 ст. 10 Закона N 426-ФЗ). В этом случае сразу после утверждения результатов идентификации подводятся итоги проведения специальной оценки.

Идентификация не проводится в отношении следующих рабочих мест (ч. 6 ст. 10 Закона N 426-ФЗ):

- на которых трудятся работники, чьи профессии, должности, специальности включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;
- в связи с работой, на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на которых по результатам ранее проведенной аттестации или специальной оценки были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

На таких рабочих местах обязательно нужно проводить инструментальные замеры.

Исследования и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов, их оценка

Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей СОУТ с учетом требований к методам, методикам и средствам измерений.

Организация, проводящая СОУТ проводит исследования (измерения) самостоятельно или с привлечением субподрядчика для проведения измерений факторов, предусмотренных пп. 12-14 и 24 ч.3, ст. 13 426-ФЗ

Исследованию (измерению) подлежат:

- физические факторы;
- химические факторы;
- биологические факторы;
- тяжесть трудового процесса;
- напряженность трудового процесса.

В зависимости от степени отклонения фактических значений, идентифицированных потенциально вредных и (или) опасных факторов, полученных по результатам проведения их исследований (испытаний) и измерений, от нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и с учетом продолжительности их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены) проводится присвоение класса условий труда.

Классификация условий труда

Оптимальные условия труда (1 класс) – условия труда, при которых воздействие на организм работника идентифицированных потенциально вредных и опасных факторов, способных оказать неблагоприятное воздействие на организм работника, отсутствует, либо уровни их воздействия минимальны в сравнении со значениями, установленными нормативами, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности

Допустимые условия труда (2 класс) – условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых не превышают значений, установленных нормативами, или функциональные изменения в организме работника восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены.

Вредные условия труда (3 класс) – условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных потенциально вредных и опасных факторов, уровни которых превышают значения, установленные нормативами, включая подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.

Подкласс 3.1:

(вредные условия труда 1-й степени) – условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать функциональные изменения в организме человека, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании воздействия данных факторов, и увеличить риск повреждения здоровья

Подкласс 3.2:

(вредные условия труда 2-й степени) – условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию и появлению профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (после 15 и более лет)

Подкласс 3.3:

(вредные условия труда 3-й степени) – условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности

Подкласс 3.4:

(вредные условия труда 4-й степени) – условия труда, при которых на организм работника воздействуют идентифицированные потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию профессиональных заболеваний тяжелых форм (с потерей общей трудоспособности) в периоде трудовой деятельности

Опасные условия труда (4 класс) – условия труда, характеризующиеся наличием идентифицированных потенциально вредных и опасных факторов уровни, воздействия которых способны в течение рабочего дня (рабочей смены) (или их частей) создать угрозу для жизни работника, а последствия их воздействия обеспечивают высокий риск развития острого профессионального заболевания в периоде трудовой деятельности.

По сути своей классификация условий труда — это попытка определить уровень риска. Чем выше класс или подкласс, тем выше вероятность развития профессиональных заболеваний у работников.

Существует методика, позволяющая снизить класс (подкласс) условий труда в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом. Класс может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой. (Приказ Минтруда России от 05.12.2014 № 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»)

Однако, в силу неимоверной нормативности и сложности данная методика на сегодняшний день еще не разу не была применена на практике.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям

Декларирование осуществляется комиссией работодателя.

Декларация подается только на основании заключения эксперта.

Работодатель должен подать декларацию в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

Декларация сдается в Государственную инспекцию труда.

Срок действия декларации – пять лет, он исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

Если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, происшедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие декларации прекращается и проводится внеплановая СОУТ.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия несчастных случаев или профзаболеваний срок действия декларации считается продленным на следующие 5 лет.

Уточненная декларация

В отношении рабочих мест, условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, за исключением рабочих мест, указанных в части 6 статьи 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения уточненная декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с включением в нее данных рабочих мест.

Переведя на русский язык, имеется в виду, что декларируются как рабочие места, на которых вредность не выявлена в процессе идентификации, так и рабочие места на которых в результате измерений был установлен первый или второй класс.

Завершение работ по специальной оценке условий труда

В результате лаборатория, проводившая СОУТ должна передать организации отчет, включающий в себя:

- 1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
- 2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- 3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- 4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;

- б) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 426-ФЗ (при наличии такого решения);
- 7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- 8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- 9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. В случае несогласия члена комиссии с результатами СОУТ, он имеет право изложить мотивированное особое мнение.

Работодатель организует ознакомление каждого работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте под роспись в срок не позднее тридцати календарных дней с момента утверждения отчета комиссии, не считая периода временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или в командировке.

Установлена обязанность работодателя уведомлять организацию, проводившую специальную оценку условий труда (СОУТ), об утверждении отчета о проведении СОУТ.

Так, работодатель в течение 3 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ должен:

- уведомить организацию, проводившую СОУТ, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта уведомления;
- направить в адрес организации, проводившей СОУТ, копию утвержденного отчета о проведении СОУТ заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного квалифицированной электронной подписью.

Виды и размеры компенсаций по результатам специальной оценки условий труда

Повышенная оплата труда (ст. 147 ТК РФ)

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.

Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда 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.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)

Устанавливается работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (Не более 36 часов в неделю).

Право на досрочную пенсию

Пока сохраняется за работниками из числа, указанных в Списках № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утвержденных постановлением Кабинета министров СССР от 26 января 1991 года № 10, при подтверждении по результатам специальной оценки условий труда наличия на их рабочих местах вредных (опасных) условий труда.

Возможность установления повышенных или дополнительных компенсаций

В соответствии с ч. 2 ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном ст. ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

При установлении соответствующих видов и размеров компенсаций работодатель может руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22, Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20, Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 03.10.1986 N 387/22-78, и иными действующими нормативными правовыми актами, устанавливающими соответствующие размеры компенсаций, в части, не противоречащей ТК РФ.

Повышенные тарифы страхового взноса

Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации в зависимости от класса условий труда устанавливает следующие повышающие коэффициенты:

Повышенные тарифы страхового взноса		
Класс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса	
Опасный (4)	8%	
Вредный (3)	3.4	7%
	3.3	6%
	3.2	4%
	3.1	2%
Допустимый (2)	0%	
Оптимальный (1)		

Особенности проведения специальной оценки условий труда

Существуют рабочие места, которые нельзя загнать в общий шаблон. Для таких рабочих мест специальная оценка проводится с учетом особенностей.

Постановление Правительства РФ от 14.04.2014 № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей»

В данный перечень входят следующие рабочие места:

- членов экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и рыбопромысловых судов;
- членов летных и кабинных экипажей воздушных судов гражданской авиации;
- медицинских работников, оказывающих скорую медицинскую помощь вне медицинской организации;
- медицинских работников, расположенные в помещениях, к которым нормативными правовыми актами Российской Федерации предъявляются требования, связанные с необходимостью поддержания особого микробиологического состояния среды и устойчивого режима функционирования медицинского оборудования (отделения реанимации, интенсивной терапии, операционные);
- медицинских работников, непосредственно осуществляющих диагностику и лечение с использованием медицинской аппаратуры (аппаратов, приборов, оборудования), на нормальное функционирование которой могут оказывать воздействие средства измерений;
- работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях;

- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков;
- работников радиационно-опасных и ядерно-опасных производств;
- работников, осуществляющих тушение пожаров и проведение аварийно-спасательных работ;
- водолазов, а также работников, непосредственно осуществляющих кессонные работы;
- рабочие места, на которых предусматривается пребывание работников в условиях повышенного давления газовой и воздушной среды;
- рабочие места работников, занятых на подземных работах.

11. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

Для чего и как проводится производственный контроль. Состав программы производственного контроля.

Специальная оценка условий труда проводится один раз в пять лет, а за санитарными нормами нужно следить постоянно. Для этих целей существует производственный контроль.

Основные документы, регламентирующие производственный контроль это:

- Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Статья 32. Производственный контроль;
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 13 июля 2001 г. N 18 «О введении в действие санитарных правил - СП 1.1.1058-01».

Производственный контроль включает в себя:

а) наличие официально изданных санитарных правил, методов и методик контроля факторов среды обитания в соответствии с осуществляемой деятельностью;

б) осуществление (организацию) лабораторных исследований и испытаний в случаях, установленных настоящими санитарными правилами и другими государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами:

- на границе санитарно-защитной зоны и в зоне влияния предприятия, на территории (производственной площадке), на рабочих местах с целью оценки влияния производства на среду обитания человека и его здоровье;

- сырья, полуфабрикатов, готовой продукции и технологий их производства, хранения, транспортировки, реализации и утилизации;

в) организацию медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения;

г) контроль за наличием сертификатов, санитарно-эпидемиологических заключений, личных медицинских книжек, санитарных паспортов на транспорт, иных документов, подтверждающих качество, безопасность сырья, полуфабрикатов, готовой продукции и технологий их производства, хранения, транспортировки, реализации и утилизации в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

д) обоснование безопасности для человека и окружающей среды новых видов продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или) безвредности факторов производственной и окружающей среды и разработка методов контроля, в том числе при хранении, транспортировке и утилизации продукции, а также безопасности процесса выполнения работ, оказания услуг;

е) ведение учета и отчетности, установленной действующим законодательством по вопросам, связанным с осуществлением производственного контроля;

ж) своевременное информирование населения, органов местного самоуправления, органов и учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации об аварийных ситуациях, остановках производства, о нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;

з) визуальный контроль специально уполномоченными должностными лицами (работниками) организации за выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, соблюдением санитарных правил, разработку и реализацию мер, направленных на устранение выявленных нарушений.

Лабораторные исследования и испытания осуществляются юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем самостоятельно, либо с привлечением лаборатории, аккредитованной в установленном порядке.

Программа производственного контроля

На предприятии производственный контроль осуществляется в соответствии с утвержденной руководителем программой производственного контроля.

Программа (план) производственного контроля составляется в произвольной форме и должна включать следующие данные:

- Перечень официально изданных санитарных правил, методов и методик контроля факторов среды обитания в соответствии с осуществляемой деятельностью;
- Перечень должностных лиц (работников), на которых возложены функции по осуществлению производственного контроля;
- Перечень химических веществ, биологических, физических и иных факторов, а также объектов производственного контроля, представляющих потенциальную опасность для человека и среды его обитания (контрольных критических точек), в отношении которых необходима организация лабораторных исследований и испытаний с указанием точек, в которых осуществляется отбор проб (проводятся лабораторные исследования и испытания), и периодичности отбора проб (проведения лабораторных исследований и испытаний);
- Перечень должностей работников, подлежащих медицинским осмотрам, профессиональной гигиенической подготовке и аттестации;

- Перечень осуществляемых юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем работ и услуг, выпускаемой продукции, а также видов деятельности, представляющих потенциальную опасность для человека и подлежащих санитарно-эпидемиологической оценке, сертификации, лицензированию;
- Мероприятия, предусматривающие обоснование безопасности для человека и окружающей среды продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или) безвредности факторов производственной и окружающей среды и разработка методов контроля, в том числе при хранении, транспортировке, реализации и утилизации продукции, а также безопасности процесса выполнения работ, оказания услуг;
- Перечень форм учета и отчетности, установленной действующим законодательством по вопросам, связанным с осуществлением производственного контроля;
- Перечень возможных аварийных ситуаций, связанных с остановкой производства, нарушениями технологических процессов, иных создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения ситуаций, при возникновении которых осуществляется информирование населения, органов местного самоуправления, органов, уполномоченных осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- Другие мероприятия, проведение которых необходимо для осуществления эффективного контроля за соблюдением санитарных правил и гигиенических нормативов, выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий. Перечень указанных мероприятий определяется степенью потенциальной опасности для человека деятельности (выполняемой работы, оказываемой услуги), осуществляемой на объекте производственного контроля, мощностью объекта, возможными негативными последствиями нарушений санитарных правил.

Основанием для определения перечня химических веществ, биологических, физических и иных факторов, выбора точек, в которых осуществляются отбор проб, лабораторные исследования и испытания и определения, периодичности отбора проб и проведения исследований, в том числе в санитарно-защитной зоне и в зоне влияния предприятия являются санитарные правила, гигиенические нормативы и данные санитарно-эпидемиологической оценки.

Лабораторные исследования и испытания осуществляются юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем самостоятельно, либо с привлечением лаборатории, аккредитованной в установленном порядке.

Надзор за организацией и проведением юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями производственного контроля является составной частью государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляемого уполномоченными органами.

12. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Причины возникновения профессиональных заболеваний. Методы профилактики профессиональных заболеваний.

Профессиональными принято считать заболевания, возникновение которых спровоцировано условиями труда.

В процессе трудовой деятельности на работников воздействуют факторы производственной среды и трудового процесса, которые могут оказать негативное влияние на здоровье. В прошлой главе мы с вами установили, что чем выше отклонение уровня воздействия фактора от гигиенического норматива и чем больше продолжительность воздействия такого фактора, тем выше вероятность возникновения профессионального заболевания.

Химические факторы вызывают острые и хронические отравления, дерматиты, онихии, фолликулиты, меланодермию. Пыльные производства провоцируют заболевания дыхательной системы и поражения слизистых оболочек.

Физические факторы. Вибрационные, ультразвуковые, электромагнитные, радиационные, температурные воздействия обуславливают развитие таких профзаболеваний, как электроофтальмия, лучевая, декомпрессионная или вибрационная болезнь, вегетативный полиневрит.

Физическая усталость и перенапряжение вызывают патологии опорно-двигательного аппарата, невроты, артрозы, невралгии. От переутомления могут страдать глаза, голосовые связки, возникать спазмы.

Биологические факторы. Несут угрозу заражения вирусными, бактериальными, паразитарными инфекциями.

Воздействию психологических факторов в той или иной степени могут подвергаться представители любой профессии. В результате постоянного психического напряжения возможны депрессии и нервные срывы.

Методы профилактики профессиональных заболеваний

Если работник подвергается воздействию вредного фактора, обусловленного трудовым процессом, это еще не значит, что он обязательно заболеет. Мы говорим только о вероятности получения заболевания. Во многом исход такой работы зависит от индивидуальных особенностей организма в виде предрасположенности к разного рода заболеваниям, но определяющую роль играют методы профилактики.

К ним относятся:

- Устранение негативного фактора из рабочего процесса. Замена производственного оборудования или материалов;
- Уменьшение времени воздействия фактора на работника. Технологические перерывы;
- Обеспеченность средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- Обучение работников правилам пользования СИЗ;
- Ознакомление работников с вредными факторами на рабочих местах;
- Обучение работников правилам оказания первой помощи;
- Физкультура и спорт;
- Диспансеризация работников.

Разберем простой пример. Самое распространенное «офисное» профессиональное заболевание — это потеря зрения от долгой работы за компьютером. Если хотя бы раз в час мы будем отрываться от монитора и переключать глаза на другую работу, мы значительно снизим риск приобретения болезни.



13. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

Различия в видах обязательных медицинских осмотров работников. Порядок организации медицинских осмотров по приказу №302н. Выбор медицинского учреждения. Составление перечня контингентов. Направления на медосмотр. Документы, предоставляемые медицинским учреждением.

Организация психиатрических освидетельствований.

Существует несколько видов обязательных медицинских осмотров работников, которые не являются взаимозаменяемыми даже если работнику нужно проходить одних и тех же врачей.

Очень часто приходится сталкиваться с ситуацией, когда у сотрудника есть медицинская книжка и на основании этого его не отправляют на медосмотр по приказу №302н. **Это грубая ошибка.**

Разные медицинские осмотры регламентированы совершенно разными документами. (Не будем сейчас судить о том хорошо это или нет).

Предрейсовые осмотры водителей

- ФЗ №169 «О безопасности дорожного движения» ст.23.
- Письмо Минздрава РФ от 21.08.2003 N 2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств».
- Методические рекомендации. Минздрав и Минтранс «Медицинское обеспечение безопасности дорожного движения. Организация и порядок проведения предрейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств».

Обследования иностранных граждан

- ФЗ №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ».
- Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы №35 «Об организации проведения медицинского обследования иностранных граждан и лиц без гражданства для получения разрешения на временное проживание, вида на жительство или разрешения на работу в Российской Федерации».

Предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников

- ТК РФ (глава 34, ст. 212,213,214).
- Приказ Минздравсоцразвития №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».

Психиатрические освидетельствования

- Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности утвержденный постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377.

Организация медосмотров (приказ №302н)

Рассмотрим пошагово организацию медосмотра:

1. Выбираем медицинское учреждение и согласуем даты проведения медосмотров.

Лечебное учреждение должно:

- иметь лицензию
- в приложении к лицензии в перечне работ и услуг должно быть, как минимум указано "медицинским осмотрам (предварительным, периодическим)", "экспертизе профпригодности",
- в лечебном учреждении должны быть все необходимые врачи - специалисты и оборудование для проведения лабораторных и функциональных исследований, для проведения медосмотра в полном объеме согласно представленных Вами поименных списков.
- необходимо уточнить у медицинской организации, каким образом будет осуществляться осмотр наркологом, психиатром - либо в самой медицинской организации (если эта услуга есть в лицензии), либо работники должны будут брать справки в наркологическом и психоневрологическом диспансерах.
- медицинская организация должна оказывать услуги по тому адресу, которое указано в лицензии (приложении к лицензии).

2. Подписываем с медицинским учреждением план проведения медицинского осмотра. (В течение 10 дней после получения поименного списка мед учреждением)

3. Составляем перечень контингентов, подлежащих медицинскому осмотру.

Перечень контингентов составляется только на основе данных специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, если таковая еще действует. В карте АРМ данные о необходимости медосмотра содержатся в строке 050. В работе по СОУТ эти данные берутся из таблицы строки 040.

4. Контингенты должны быть направлены в органы Роспотребнадзора по фактическому местонахождению работодателя 10-дневный срок после их утверждения работодателем (п. 21 Приказа № 302н).

Необходимо обязательно сохранить отметку о том, что список контингентов был действительно направлен в органы Роспотребнадзора (подпись, входящий номер и штамп канцелярии, почтовое уведомление и т.п.)

5. Составляем поименный список работников, отправляемых на медосмотр

6. Руководитель организации издает приказ о проведении медосмотров и утверждает соответствующее положение.

7. Работники под роспись знакомятся с календарным планом проведения медосмотров.

8. Перед прохождением медосмотра, работнику вручается направление на предварительный (периодический) медицинский осмотр (обследование).

Очень часто задаваемый вопрос: «Кто должен вручать работнику направление? Специалист по охране труда или работник отдела кадров?» Это должно определяться локальными документами предприятия. А именно положением о проведении медосмотров и/или соответствующим приказом директора.

Документы медицинского центра

Лечебное учреждение в свою очередь разрабатывает:

- медицинскую карту;
- паспорт здоровья;
- календарный план проведения медицинского осмотра;
- заключительный акт по результатам медицинского осмотра.

Заключительный акт в течение 5 дней с даты утверждения направляется медицинской организацией работодателю.

Психиатрические освидетельствования

Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 утверждает перечень медицинских психиатрических противопоказаний, связанных:

- С влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов;
- Осуществлением отдельных видов профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности.

Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет. (Не через пять лет после приема на работу, а именно 1 раз в 5 лет).

Работник для прохождения освидетельствования представляет выданное работодателем направление, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника, предусмотренные Перечнем.

Решение комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением комиссии оно может быть обжаловано в суде.

Согласно ст. 213 Трудового кодекса РФ, все медицинские осмотры осуществляются за **счет средств работодателя.**

ВОПРОСЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ:

- Как появилась гигиена труда?
- Как классифицируется производственная вредность?
- Зачем понадобился переход от аттестации рабочих мест к специальной оценке условий труда?
- Какие требования предъявляются к лаборатории по специальной оценке?
- Как формируется комиссия по СОУТ?
- Какие задачи решает комиссия?
- Какие рабочие места считаются аналогичными?
- В чем разница между аналогией и сменностью?
- Чем отличается рабочее место и рабочая зона?
- Какова роль работника в проведении СОУТ?
- Как проводится процедура идентификации вредных факторов?
- Как происходят измерения вредных факторов?
- Как классифицируются условия труда?
- Как снизить класс условий труда за счет применения СИЗ?
- Что такое декларация соответствия условий труда и уточненная декларация?
- Что лаборатория должна передать заказчику по завершению СОУТ?
- Как компенсируется работа во вредных условиях труда?
- В отношении, каких рабочих мест установлены особые правила проведения СОУТ?
- Как и для чего проводится производственный контроль?
- Из чего состоит программа производственного контроля?
- Что такое профессиональное заболевание?
- Как предотвратить развитие профессиональных заболеваний?
- Какие существуют виды медицинских осмотров работников, и чем они отличаются?
- Как провести и оформить медицинский осмотр работников по приказу №302н?
- Кто должен проходить психиатрические освидетельствования?

Часть 4. Средства защиты

14. СИСТЕМЫ ЗАЩИТЫ ОРГАНИЗМА РАБОТАЮЩИХ ОТ ДЕЙСТВИЯ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ. СРЕДСТВА КОЛЛЕКТИВНОЙ ЗАЩИТЫ.

Приведение уровней освещенности рабочих мест к установленным санитарно-гигиеническим нормативам. Средства очистки воздуха и нормализации микроклимата. Организация вентиляции, отопления, кондиционирования. Другие примеры средств коллективной защиты.

Для того чтобы снизить уровни воздействия вредных факторов на работников необходимо использовать технические решения и средства. Такие средства относятся к Средствам коллективной защиты.

Средства нормализации освещения

Для приведения уровней освещенности рабочих мест к установленным санитарно-гигиеническим нормативам используют осветительные проемы, светильники, фонари, прожекторы.

Для рабочего места, оборудованного компьютером должны выполняться следующие условия:

- Уровень освещенности экрана – не менее 300 Лк;
- Уровень освещенности стола – от 300 до 500 Лк;
- Яркость экрана – не менее 35 кд/м²;
- Коэффициент пульсации – не более 5%.

Средства очистки воздуха и нормализации микроклимата

Производственная вентиляция бывает естественная и искусственная.

Естественная вентиляция производственных помещений осуществляется за счет разности температур в помещении и наружного воздуха (тепловой напор) или действия ветра (ветровой напор).

При искусственной (механической) вентиляции воздухообмен осуществляется за счет напора воздуха, создаваемого вентиляторами.

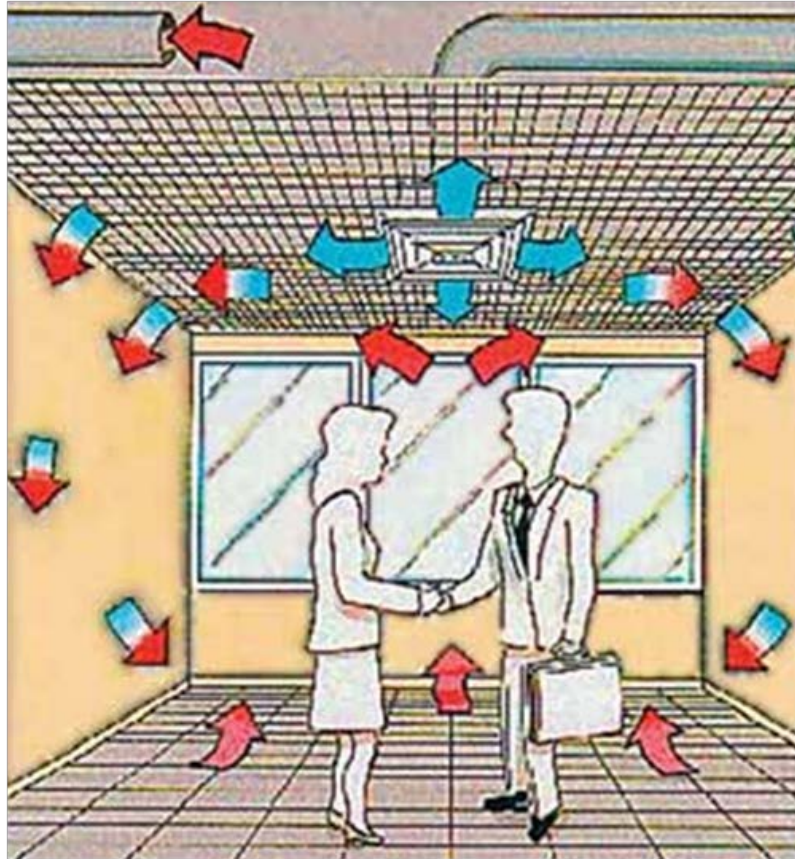
В зимнее время воздух подогревается, в летнее – охлаждается и, кроме того, очищается от загрязнений (пыли, вредных паров, газов).

В зависимости от направления воздуха механическая вентиляция бывает:

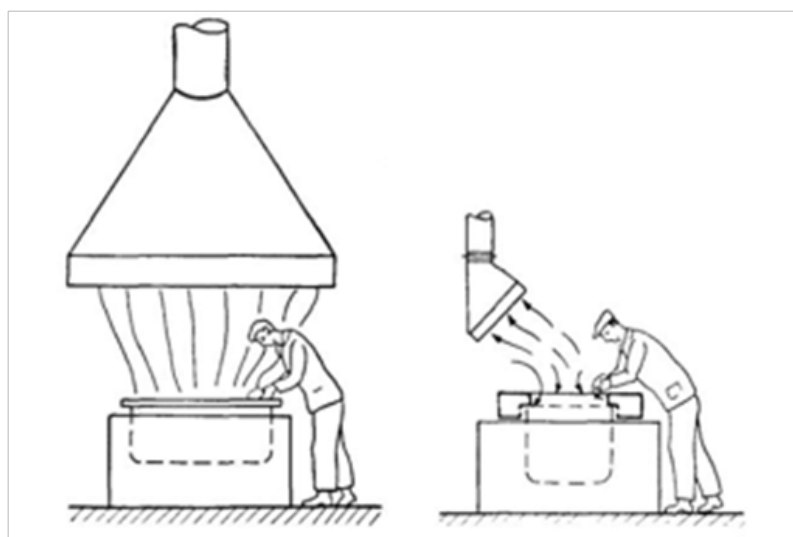
- Приточной;
- Вытяжной;
- Приточно-вытяжной.

а по месту действия:

- Общеобменной;
- Местной;
- Комбинированной.



Общеобменная вентиляция



Местная вентиляция

Кондиционирование воздуха

Кондиционирование воздуха — автоматическое поддержание в закрытых помещениях всех или отдельных параметров воздуха (температуры, относительной влажности, чистоты, скорости движения воздуха) с целью обеспечения оптимальных климатических условий, наиболее благоприятных для самочувствия людей, ведения технологического процесса, обеспечения сохранности.

Отопление — искусственный обогрев помещений с целью возмещения в них теплопотерь и поддержания на заданном уровне температуры, отвечающей условиям теплового комфорта и/или требованиям технологического процесса.

Микроклимат в помещении офиса должен находиться в параметрах:

- Температура – от 21 до 25 °С;
- Относительная влажность – от 40 до 60%;
- Скорость движения воздуха – не более 0,1 м/с.

Коллективные средства защиты от падения с высоты

Представляют собой оградительные приспособления, защитные сетки, приборы управления на большом расстоянии.

Снижение уровня шума

Шумы подавляются благодаря звукоизолирующим и поглощающим покрытиям.

Электробезопасность

Чтобы защитить персонал от ударов электрическим током, используются изолирующие материалы, заземление, приборы автоматического отключения.

15. ВИДЫ И СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Общий подход к применению СИЗ. Классификация средств защиты. Процедура сертификации или декларирования СИЗ в зависимости от степени риска причинения вреда.

СИЗ

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) применяются в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочным решением и средствами коллективной защиты.

Таким образом, СИЗ должны быть последним рубежом обороны здоровья работника. На практике мы видим, что работодателю выгоднее закупить средства индивидуальной защиты, чем улучшать условия труда.

По данным ФСС, в 2014 г на улучшение условий труда было потрачено 117 млн руб, а на закупку СИЗ — 3 376 млн руб, т.е почти в 29 раз больше.

Следует помнить, что СИЗы не устраняют вредные производственные факторы. Они только уменьшают их воздействие на работника. К тому же постоянное использование некоторых СИЗ само может негативно сказаться на здоровье человека. (Попробуйте походить весь день в противогазе). Или мешают при работе (ограничивают обзор, мешают удержанию инструмента итд), в результате чего рабочим свойственно пренебрегать использованием СИЗ.

Если работник отказывается использовать СИЗ, работодатель имеет право отстранить его от работы и наложить взыскание.

Классификация СИЗ

В соответствии с ГОСТ 12.4.011-89. ССБТ. «Средства защиты работающих. Общие требования и классификация» средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяются на следующие классы:

- **одежда специальная защитная** (комбинезоны, полукOMBинезоны, куртки, брюки, тулупы, халаты, пальто, полупальто, полушубки, накидки, плащи, полуплащи, рубашки, шорты, жилеты, платья, сарафаны, блузки, юбки, напыльники, фартуки);
- **средства защиты ног** (сапоги, полусапоги, ботинки, полуботинки, туфли, галоши, боты, бахилы, портянки), в том числе от вибрации и действия электротока;
- **средства защиты рук** (рукавицы, перчатки, наладонники, напальчники, напульсники, нарукавники, налокотники), в том числе дерматологические средства (пасты, мази, кремы);
- **средства защиты головы** (каска, шлемы, подшлемники, шапки, береты, шляпы, колпаки, косынки, накомарники);
- **средства защиты лица** (щитки защитные лицевые);
- **средства защиты глаз** (очки защитные);
- **средства защиты органов слуха** (противошумовые шлемы, наушники, вкладыши);
- **средства защиты органов дыхания** (противогазы, респираторы, самоспасатели, пневмошлемы, пневмокаска, пневмокуртки);
- **костюмы изолирующие** (пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры);
- **средства защиты от падения с высоты** (предохранительные пояса, тросы, ловители и др.);
- **средства дерматологические защитные** (защитные, очистители кожи, репаративные средства);
- **средства защиты комплексные** (единые конструктивные устройства, обеспечивающие защиту двух и более органов – дыхания, зрения, слуха, а также лица и головы).

Все СИЗ должны отвечать требованиям техрегламента Таможенного союза «О безопасности СИЗ» ТР ТС 019/2011.

Для подтверждения соответствия техническим регламентом предусмотрена процедура сертификации или декларирования. В зависимости от степени риска причинения вреда пользователю выделяют:

первый класс - средства индивидуальной защиты простой конструкции, применяемые в условиях с минимальными рисками причинения вреда пользователю, которые подлежат декларированию соответствия;

второй класс - средства индивидуальной защиты сложной конструкции, защищающие от гибели или от опасностей, которые могут причинить необратимый вред здоровью пользователя, которые подлежат обязательной сертификации.

Так, например, средства защиты органов слуха могут иметь декларацию соответствия, а средства защиты органов дыхания – сертификат.

Но даже прошедшее сертификацию средство может не соответствовать условиям труда и не обеспечивать надежную защиты в конкретном случае. Сегодня пока только ведутся разговоры о том, что пора законодательно привязать, например, тип средства защиты органов дыхания к реальному уровню превышения ПДК на рабочем месте.

16. ПОРЯДОК ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СИЗ

Процесс приобретения, порядок выдачи, правила применения и хранения, а также ухода за средствами индивидуальной защиты и спецобувью. Типовые нормы выдачи СИЗ. Разработка перечня СИЗ на предприятии. Личные карточки учета выдачи СИЗ. Дежурные СИЗ. Использование средств индивидуальной защиты.

Одним из основных нормативов, определяющих требования к процессу приобретения, порядку выдачи, правилам применения и хранения, а также к уходу за СИЗ, являются Межотраслевые правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н.

Работники обеспечиваются СИЗ в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

Этих норм существует достаточно большое количество (около 70), не будем перечислять их все. Они разработаны для отраслей или даже для отдельных холдингов. Их легко найти в интернете.

Из всего многообразия нам нужно выбрать те, которые подходят именно к нашему производству.

При отсутствии профессий и должностей в соответствующих типовых нормах работодатель выдает работникам СИЗ, предусмотренные типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, а при отсутствии профессий и должностей в этих типовых нормах - типовыми нормами для работников, профессии (должности) которых характерны для выполняемых работ.

На основании типовых норм выдачи, специалист по охране труда разрабатывает свой перечень СИЗ.

Теперь средства защиты нужно приобрести. На приобретенные СИЗ обязательно нужно иметь сертификаты соответствия или декларации соответствия. Не приобретайте СИЗы на

которые заканчиваются сроки действия сертификата или декларации. Фактически это будет означать, что вы используете не сертифицированные средства индивидуальной защиты.

Порядок выдачи СИЗ определяет соответствующее положение.

Выдача и возврат СИЗ фиксируется в личной карточке работника.

С 2015 года допускается ведение учета выдачи СИЗ в электронной форме или с помощью специальных программных средств, но это подразумевает дополнительные требования к персонификации работников. Что на наш взгляд делает эту норму фактически мертворожденной.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту и размерам.

Период носки СИЗ исчисляется со дня их выдачи работнику.

Если руководитель, мастер или бригадир выполняет работу наравне с рабочими его нужно обеспечить СИЗ так же, как и работников.

Рабочим, совмещающим профессии дополнительно выдаются соответствующие СИЗ.

Работники сторонних организаций при выполнении работ в производственных цехах и участках, где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, которые могут воздействовать на работников, должны быть обеспечены своим работодателем СИЗ в соответствии с типовыми нормами, предусмотренными для работников соответствующих профессий и должностей организации, в которую их направляют.

Дежурные СИЗ

Существуют Средства защиты потребность, в которых возникает только при проведении определенного вида работ. Такие СИЗ, закрепляются за определенными участками или рабочими местами и передаются от смены к смене.

Выдаются дежурные СИЗ руководителям, ответственным за производство этих работ.

Пример. Дежурные средства защиты от поражения электрическим током в распределительном устройстве в соответствии с нормами комплектования по СО 153-34.03.603-2003.

Порядок использования СИЗ

Помимо того, что рабочие должны быть обеспечены средствами защиты, задача работодателя соответствующим образом проинструктировать работников о способах их правильного использования. Не менее важно, чтобы работники не забывали их использовать в процессе выполнения работ. Ответственность за правильность использования СИЗ лежит на непосредственном руководителе работ.

Работники должны не только уметь правильно надевать СИЗы, но и уметь определять их непригодность к использованию.

Такие средства защиты как используемые от поражения электрическим током должны помимо осмотра перед применением проходить периодические проверки.

Наименование	Периодичность	
	осмотров	испытаний
Диэлектрические перчатки	Перед применением	Один раз в 6 месяцев
Инструмент (на изоляцию)	Перед применением	Один раз в год
Указатели направления (УНН)	Перед применением	Один раз в год
Изолирующие клещи	Один раз в год	Один раз в 2 года

ВОПРОСЫ ПО ЧЕТВЕРТОЙ ЧАСТИ:

- Что такое средства коллективной защиты?
- Какие средства коллективной защиты используют для приведения условий труда к санитарным нормам?
- Когда применяются средства индивидуальной защиты?
- Какие средства защиты должны иметь сертификат соответствия, а какие декларацию?
- Что делать если работники не используют средства защиты?
- Как документируется выдача СИЗ работнику?
- Когда можно использовать дежурные средства индивидуальной защиты?

Часть 5. Несчастные случаи и профессиональные заболевания

17. ПРИЧИНЫ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Основные виды несчастных случаев на производстве. Организационные и технические причины производственного травматизма. Анализ причин, по которым сотрудники допускают нарушения правил охраны труда и методы профилактики.

По данным Министерства труда и социальной защиты РФ основными видами несчастных случаев являются:

- падение с высоты (каждый третий несчастный случай);
- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов (каждый пятый несчастный случай);
- ДТП (каждый седьмой случай);
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов (каждый восьмой случай).

Среди причин, приводящих к наступлению несчастного случая, принято называть:

Организационные причины производственного травматизма

- Недостаток профессиональной подготовки;
- Недостаток обучения безопасным приемам труда;
- Несовершенство технологического процесса;
- Нарушение технологического процесса;
- Неиспользование СИЗ;
- Необеспеченность СИЗ;
- Состояние алкогольного опьянения;
- Нарушение ПДД;
- Неудовлетворительное содержание и организация рабочих мест;
- Недостаточный контроль за проведением работ;
- Нарушение требований ОТ и трудовой дисциплины.

Технические причины производственного травматизма

- Недостаточная надежность машин и механизмов;
- Конструктивные недостатки машин и механизмов Несоблюдение сроков планово-предупредительных ремонтов;
- Эксплуатация неисправного оборудования;
- Неправильная эксплуатация оборудования и инструментов;
- Неудовлетворительное содержание зданий, сооружений, территорий.

Более 75 % несчастных случаев вызваны причинами организационного характера и так называемым «человеческим фактором». Давайте разберемся с этим самым «человеческим фактором».

Не один человек находясь в здравом уме, не нанесет сам себе травму. Однако мы постоянно сталкиваемся с несчастными случаями, основной причиной которых является нарушение правил безопасности.

Если попытаться разобраться в поведении людей, допустивших нарушение правил охраны труда, повлекших за собой несчастный случай, то мы увидим не очень большое количество причин приведших к игнорированию правил безопасности.

Усталость

Усталость ведет к потере внимания и концентрации. Кроме того, уставший человек невольно пытается закончить порученную ему работу как можно быстрее, что в умножении на нашу привычку работать в режиме аврала, которую мы подробно разобрали в Главе «Исторические особенности развития трудовых отношений в России» приводит к плачевным последствиям.

В последнее время устойчиво проявляется тенденция к переработкам. Здесь свою заинтересованность проявляют не только работодатели, но и работники. Не редки случаи, когда водители находятся за рулем по 16 часов в попытке заработать больше денег, совершая дополнительные рейсы, подвергая опасности не только свою жизнь, но и жизни других участников движения. При этом работодателем игнорируется факт, что вся эта экономия сведется на «нет» в результате хоть одного самого минимального инцидента.

Способствуют чрезмерному утомлению работников и неправильно организованные условия труда на рабочем месте. Недостаток освещенности, повышенный уровень шума, плохая эргономика рабочего места, высокий уровень ответственности и другие подобные факторы могут привести к тому, что неоправданная усталость будет проявляться у работников и в результате работы с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Износ оборудования

Износ оборудования и инструмента, а также его использование не по назначению или в непредназначенных режимах работы приводят к его поломкам и как следствию – травматизму работников.

Сегодня на производстве можно легко найти оборудование, оставшееся от времен расцвета Советского Союза. Само по себе это не опасно, ибо запас прочности станков пятидесятых – шестидесятых годов прошлого столетия вполне мог бы позволить их безопасное использование (не будем брать во внимание энергопотребление такого оборудования, или его технологичность). Но эксплуатация производственного оборудования подразумевает его постоянное обслуживание и проведение планово-предупредительных ремонтов, а вот эти процедуры игнорируются сплошь и рядом.

«Замыленность» взгляда

По статистике несчастные случаи на производстве чаще всего случаются с работниками в возрасте от 50 лет и старше.

Так происходит от того, что молодые работники еще побаиваются, в хорошем смысле этого слова, непривычного производственного процесса, а с наступлением

профессионализма нам кажется возможным пренебречь частью рутинных операций, к которым в частности относятся мероприятия по обеспечению безопасности.

Так уж устроен человек, что, находясь постоянно рядом с фактором опасности, он со временем перестает замечать исходящую от него угрозу.

Давайте для примера заглянем в любой офис. В половине случаев мы найдем пучки проводов лежащих под ногами сотрудников. Мы можем в любой момент зацепиться за них и упасть, можем повредить проводку и получить электротравму или просто может произойти замыкание, но мы настолько привыкли к этой картине, что просто не видим притаившейся опасности.

Очень часто мы не замечаем угрозы до тех пор, пока кто-либо из коллег не упадет на задранном линолеуме или не сунет пальцы в разбитый выключатель.

Нужно заострить внимание на том, что охрана труда в основном не столько реакция на наступившие события, сколько работа по профилактике несчастных случаев. Вовремя произведенный мелкий ремонт в большинстве случаев практически исключит риск такой травмы. А для этого нужно участие всех сотрудников и налаженная система реакции на жалобы и замечания работников предприятия.

Бороться с замысленностью взгляда можно организационными и техническими средствами.

К первым относится периодичность инструктажей по охране труда. Да, смысл постоянных повторов инструкций заключается не в том, чтобы замучить подчиненных, а в том, чтобы лишний раз напомнить об опасных факторах ожидающих работников на их рабочих местах.

К техническим средствам относятся вывешивание плакатов и знаков безопасности, маркировка опасных зон, использование блокировок.

Об этом мы еще поговорим более подробно в части «Работа по охране труда».

18. РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Критерии отнесения несчастного случая к несчастному случаю на производстве. Рабочее время. Рабочее место. Работа по заданию работодателя или в его интересах. Легкий и тяжелый несчастный случай.

Обязанности работодателя при несчастном случае. Отправка извещения. Формирование комиссии по расследованию н/с. Расследование несчастного случая. Сроки расследования. Изучение обстоятельств приведших к травме.

Несчастные случаи не связанные с производством. Грубая неосторожность. Оформление акта Н-1. Рассмотрение разногласий.

Критерии определения обязательности начала процедуры расследования несчастных случаев (ст. 227 ТК РФ)

Представим себе, что секретарь порезала палец бумагой. Это будет несчастным случаем на производстве или нет? Как глубоко она должна была порезать палец, что бы мы начали процедуру расследования?

Трудовым кодексом определены последствия повреждения здоровья, при которых мы будем расследовать несчастный случай. А именно:

- Наступление смерти пострадавшего;
- Наступление временной или стойкой утраты нетрудоспособности, подтвержденной листком временной нетрудоспособности или подтвержденное заключением медико-социальной экспертной комиссии;
- Необходимость перевода пострадавшего на другую работу.

Несчастный случай должен произойти с работником, работающим по трудовому договору или с другими лицами, участвующими в трудовой деятельности работодателя в соответствии со ст. 227 ТК РФ. (Ученики на производственной практике, осужденные, привлекаемые к труду и др.)

Среди обстоятельств, при которых произошли повреждения здоровья, существует всего три основных критерия, по которым несчастный случай становится несчастным случаем на производстве.

- Рабочее время;
- Рабочее место;
- Действия, выполняемые по заданию работодателя или в его интересах.

Рабочее время

С 2006 года не считаются несчастными случаями на производстве травмы, полученные по пути на работу или с работы. Травма должна быть получена в течение рабочего времени, за исключением некоторых оговорок. Так несчастным случаем на производстве будет считаться травма полученная:

- Если работник выполнял сверхурочную работу за пределами своего рабочего времени;
- 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 рабочего времени;
- При следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, или на личном транспортном средстве (в случае использования его в служебных целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора);
- При следовании к месту служебной командировки и обратно на служебном или общественном транспорте. При следовании к месту выполнения работы, в том числе пешком.

Например:

Если работник получает травму по дороге на работу из дома это бытовая травма. Если ему нужно с утра не в офис, а на переговоры к заказчику, то травма, полученная в дороге, будет считаться несчастным случаем на производстве.

Рабочее место

- Территория организации;
- Иное место выполнения работ.

Как мы уже упоминали, несчастным случаем будет считаться травма, полученная во время служебной командировки. Если несчастный случай произошел с работником, например, ночью в поезде, то это тоже будет травмой на производстве. Другое дело, что не надо забывать, в момент нахождения в командировке на работника продолжают действовать правила внутреннего трудового распорядка и если он получил травму, находясь в состоянии опьянения, это будет то же самое, что, если бы он напился на работе.

Рассмотрим еще один пример. Водитель, следуя по маршруту, остановился купить сигарет и по дороге к магазину получил травму. В данном случае он покинул свое рабочее место по личной надобности. Если тот же водитель скажет, что почувствовал себя плохо во время выполнения работы и остановился, чтобы сходить в аптеку померить давление. Его действия будут считаться связанными с выполнением работы и осуществленными в интересах работодателя.

Действия, выполняемые по заданию работодателя или в его интересах

- Действия, обусловленные необходимостью надлежащего исполнения пострадавшим работником своей трудовой функции (перемещение в этих целях по территории организации в рабочее время, на рабочее место до начала рабочего времени и с рабочего места после его окончания, приведение в порядок рабочего места, орудий производства, оборудования, спецодежды, иных средств индивидуальной защиты, использование санитарно-бытовых помещений до начала, вовремя и после завершения работы);
- Действия, осуществляемые в интересах работодателя, с которым пострадавший состоит в трудовых отношениях, даже если они ему не поручались, но их неисполнение могло привести к неблагоприятным (нежелательным) последствиям для работодателя (действия, направленные на локализацию или ликвидацию чрезвычайных ситуаций, поддержание трудовой (производственной) дисциплины и т.п.);
- Действия, направленные на исполнение работником отдельных, не связанных с выполнением трудовой функции, поручений работодателя (его представителей), неисполнение (отказ от выполнения) которых могло привести к неблагоприятным (нежелательным) последствиям для работника;
- Действия, совершаемые в период вынужденного нахождения на территории организации в связи с распоряжением работодателя (его представителя) либо в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации (получение заработной платы, получение или предоставление справок, иных документов) в том числе и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Обязанности работодателя при несчастном случае (ст. 228 ТК РФ)

О том, что с сотрудником произошел несчастный случай должно быть немедленно доложено руководству и очень желательно службе или специалисту по охране труда. Эта обязанность лежит на самом пострадавшем, свидетелях несчастного случая или на том, кто первый обнаружит пострадавшего.

Задача руководства и окружающих позаботиться о пострадавшем. Оказать ему первую помощь и при необходимости доставить его в медицинскую организацию. Подробнее о правилах оказания первой помощи читайте в Части «Первая помощь».

Если в результате инцидента сложилась аварийная ситуация, угрожающая окружающим, необходимо принять меры по ее предотвращению и дальнейшему развитию.

Если нет опасности воздействия травмирующих факторов на других работников, нужно постараться сохранить до начала расследования обстановку, какой она была на момент происшествия, а в случае невозможности – зафиксировать ее (составить схемы, провести фотографирование, видеосъемку и т.п.) Если работник получил травму вне территории предприятия ему нужно самому по возможности сфотографировать обстановку на телефон. Имейте в виду, что это значительно облегчит ваше расследование и об этом желательно заранее проинформировать всех работников на инструктаже.

О несчастном случае необходимо проинформировать соответствующие органы и организации.

Обеспечить процедуру расследования несчастного случая, которая будет варьироваться в зависимости от тяжести несчастного случая.

Заключение о степени тяжести несчастного случая может дать только врач. Вам необходимо написать запрос в медицинское учреждение, куда был направлен пострадавший, и получить от врачей учетную форму N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести".

Извещение о несчастных случаях

Если произошел групповой несчастный случай (пострадали 2 человека и более), а также тяжелый или смертельный несчастный случай извещение о нем в течение суток направляется в:

- Государственную инспекцию труда;
- Прокуратуру;
- Орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления (по месту государственной регистрации);
- Исполнительный орган страховщика;
- Территориальное объединение организаций профсоюзов;
- В Ростехнадзор (в организации или на объекте, подконтрольных этому органу).

Извещение направляется во все эти инстанции. Даже если в вашей организации нет профсоюза, известить вы его обязаны. Не сообщение информации в какую-либо из перечисленных инстанций будет считаться сокрытием несчастного случая.

Формирование комиссии по расследованию несчастного случая (ст. 229 ТК РФ)

Если несчастный случай относится к категории легких, мы расследуем его самостоятельно и формируем комиссию из трех человек или более. Количество членов комиссии обязательно должно быть нечетным, чтобы не получилось ситуации, когда мнения поделились поровну и невозможно принять решение. В комиссию должны войти:

- Представитель работодателя – председатель комиссии;
- Специалист по охране труда;
- Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда).

Если в организации нет профсоюза, вместо него в комиссию должен войти тот, кто будет представлять интересы работников. Такого человека не назначают приказом, а выдвигают на собрании трудового коллектива.

Если произошел несчастный случай с тяжелыми последствиями (тяжелый несчастный случай), групповой несчастный случай, где, хотя бы один из пострадавших «тяжелый» или несчастный случай со смертельным исходом. Состав комиссии меняется.

- Государственный инспектор труда – председатель комиссии;
- Представитель органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления;
- Представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
- Представитель исполнительного органа страховщика;
- Представитель работодателя;
- Специалист по охране труда;
- Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда).

Как правило, состав комиссии все равно утверждается приказом работодателя.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу по надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа и возглавляет комиссию представитель этого органа.

Сроки расследования несчастных случаев (ст. 229 ТК РФ)

- Легкий несчастный случай (в том числе групповой) – 3 дня
- Несчастный случай с тяжелыми последствиями – 15 дней (срок может быть продлен председателем комиссии, но не более чем на 15 дней)

Срок расследования несчастного случая исчисляется от даты издания работодателем приказа (распоряжения) об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Расследование несчастного случая

Комиссия в ходе своей работы должна выяснить, в результате чего произошел несчастный случай, кто допустил нарушения требований охраны труда и какие нарушения, как избежать повторения такого события. Делается это исходя из анализа следующих материалов:

- План, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия;
- Документы, характеризующие состояние рабочего места в частности, наличие опасных и вредных производственных факторов. (Карта Специальной оценки условий труда или Аттестации рабочих мест);
- Выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшим требований охраны труда;
- Протоколы опросов очевидцев несчастного случая, должностных лиц, пострадавшего (пострадавших);
- Экспертные заключения (при необходимости);
- Медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или о причине его смерти;
- Копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему СИЗ;
- Выписки из ранее выданных работодателю предписаний государственных инспекторов труда (должностных лиц иных органов надзора), касающихся предмета расследования;
- Другие документы по усмотрению комиссии.

Осмотр места происшествия один из самых важных моментов в начале процедуры расследования несчастного случая, которым, к сожалению, очень часто пренебрегают.

Работникам после несчастного случая свойственно искажать события. Никому не хочется выглядеть комично или не профессионально. Иногда бывает, люди пытаются выгородить виновного. Зачастую понять, что произошло на самом деле, можно только увидев место происшествия собственными глазами и воссоздав картину происшествия.

Понять, что произошло можно так же с рассказов очевидцев и самого пострадавшего, если он в состоянии давать объяснения.

Обстоятельства, при которых несчастный случай может квалифицироваться как не связанный с производством.

- Смерть вследствие общего заболевания (подтверждение медицинской организации);
- Смерть вследствие самоубийства (подтверждение органов следствия или суда);
- Смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего (подтверждение медицинской организации);
- Смерть или повреждение здоровья при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние (заключение правоохранных органов).

Установление грубой неосторожности пострадавшего и степени его вины.

- Объективно подтвержденное в установленном порядке нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- Документально подтвержденное неоднократное нарушение пострадавшим требований охраны труда, о которых ему было доподлинно известно;
- Пренебрежение пострадавшим иными требованиями безопасности, о которых пострадавшему было доподлинно известно.

Степень вины пострадавшего устанавливается в процентах исключительно с учетом заключения выборного профсоюзного органа (иного уполномоченного работниками органа).

Выводы комиссии

Акт формы Н-1 (ст. 230 ТК РФ)

- Составляется в 3-х оригинальных экземплярах;
- Подписывается всеми членами комиссии;
- В течение 3-х дней утверждается работодателем (его представителем).

1-й экземпляр – выдается на руки пострадавшему (родственникам погибшего работника).

2-й экземпляр – хранится в организации в течение 45 лет.

3-й экземпляр – направляется в исполнительный орган страховщика.

В случаях разногласий, возникших между членами комиссии в ходе расследования несчастного случая (о его причинах, лицах, виновных в допущенных нарушениях, учете, квалификации и др.), решение принимается большинством голосов членов комиссии.

Члены комиссии, не согласные с принятым решением, подписывают акт с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Особое мнение членов комиссии рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном статьей 231 Кодекса.

Разногласия рассматриваются:

- Государственной инспекцией труда в соответствующем субъекте РФ;
- Рострудом;
- Судом (в части обжалования решений двух предыдущих органов).

Подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем решений государственного инспектора труда.

19. РАССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Алгоритм установления и порядок расследования хронического профессионального заболевания работника. Расследование острого профессионального заболевания.

Хронические профессиональные заболевания — это заболевания, спровоцированные вредными условиями труда, действующими на работника в течение продолжительного времени.

Если медицинское учреждение, куда обращается больной, устанавливает предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание, оно в течение 3-х дней направляет извещение в Роспотребнадзор.

В месячный срок после установления предварительного диагноза профзаболевания больной направляется в центр профпатологии. С собой у него должны быть следующие документы:

- выписка из медицинской карты амбулаторного и (или) стационарного больного;
- сведения о результатах предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров;
- санитарно - гигиеническая характеристика условий труда;
- копия трудовой книжки.

Санитарно - гигиеническая характеристика условий труда работника (СГХ) составляется Роспотребнадзором в течение 2-х недель после получения извещения. Роспотребнадзор высылает СГХ работнику, работодателю и лечебному учреждению, направившему извещение.

Центр профессиональной патологии устанавливает заключительный диагноз хронического профессионального заболевания и составляет медицинское заключение.

Медицинское заключение выдается:

- работнику (под расписку);
- страховщику (высылается);
- в лечебное учреждение, направившего больного.

Центр профессиональной патологии направляет в 3-х дневный срок извещение об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания (извещение об отмене или изменении диагноза в 7-ми дневный срок):

- в Роспотребнадзор;
- работодателю;
- страховщику;
- в лечебное учреждение, направившего больного.

Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания, образует комиссию.

Комиссия расследует профессиональное заболевание, по результатам которого в течение 3-х дней после завершения расследования составляет акт о случае профессионального заболевания в пяти экземплярах, предназначенных для:

- работника;
- работодателя;
- Роспотребнадзора;
- центра профессиональной патологии;
- страховщика.

Комиссия состоит из пяти членов. В состав комиссии входят:

- руководитель Роспотребнадзора – возглавляет комиссию;
- представитель работодателя;
- специалист по охране труда;
- представитель учреждения здравоохранения;
- представитель профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Для проведения расследования работодатель обязан:

- представлять документы и материалы, в том числе архивные, характеризующие условия труда на рабочем месте (участке, в цехе);
- проводить по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно - инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте;
- обеспечивать сохранность и учет документации по расследованию.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно - эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего.

Работодатель и Роспотребнадзор хранит акт расследования 75 лет.

Работодатель в случае ликвидации предприятия, передает акт для хранения в Роспотребнадзор.

В случае несогласия работодателя (его представителя) или пострадавшего работника с содержанием акта о случае профессионального заболевания (отравления) и отказа от подписи он (они) вправе, письменно изложив свои возражения, приложить их к акту, а также направить апелляцию в вышестоящее по подчиненности учреждение госсанэпидслужбы.

Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний.

Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в Роспотребнадзор.

Острые профессиональные заболевания — это заболевания, спровоцированные одновременным воздействием вредных условий.

Расследование острого профессионального заболевания:

- Лечебное учреждение устанавливает предварительный диагноз острого профессионального заболевания;
- Лечебное учреждение направляет экстренное извещение в орган Роспотребнадзора, который осуществляет надзор на объекте, на котором произошел случай профзаболевания;
- Роспотребнадзор, получив экстренное извещение, в течение суток со дня получения, выясняет обстоятельства и составляет санитарно – гигиеническую характеристику условий труда;

- Роспотребнадзор направляет санитарно – гигиеническую характеристику условий труда работника в лечебное учреждение по месту жительства или месту прикрепления работника;
- Лечебное учреждение после получения санитарно – гигиенической характеристики, устанавливает заключительный диагноз острого профессионального заболевания и составляет медицинское заключение.

20. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПОСТРАДАВШИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Принципы возмещения причиненного вреда. Понятие вины работодателя. Социальное страхование. Виды обеспечения по страхованию. Пособие по временной нетрудоспособности. Единовременные и ежемесячные выплаты. Установление вины застрахованного.

Общие принципы возмещения причиненного вреда

Если вред причинен источником повышенной опасности, работодатель обязан возместить его в полном объеме, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего, т.е. работодатель в этих случаях отвечает и при отсутствии своей вины, например, если вред причинен случайно.

Если вред причинен не источником повышенной опасности, работодатель несет ответственность лишь при наличии своей вины и освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Понятие вины работодателя понимается в широком смысле, как не обеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда.

Полагающиеся пострадавшему денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по согласованию сторон или на основании коллективного договора.

Заявление о возмещении вреда подается работодателю (администрации предприятия).

Работодатель рассматривает заявление о возмещении вреда и принимает соответствующее решение в десятидневный срок. Решение оформляется приказом (распоряжением, постановлением) администрации предприятия.

При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

Социальное страхование

Страховщик – Фонд социального страхования РФ.

Страхователь – Юридические лица любой организационно-правовой формы (в том числе иностранные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ и

нимающие граждан РФ) либо физические лица, нанимающие лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию.

Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" произведена замена должника в обязательствах по возмещению вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей.

Сам пострадавший или лица, имеющие право на получение возмещения, должны предъявлять соответствующие требования не к работодателю, а к органам Фонда социального страхования РФ.

Если гражданин выполняет работу по гражданско-правовому договору, условия которого не предусматривают обязанность уплаты работодателем страховых взносов, то возмещение работнику утраченного заработка, в части оплаты труда, осуществляется причинителем вреда.

Возмещение застрахованным лицам морального вреда, причиненного, в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Виды обеспечения по страхованию:

- Пособие по временной нетрудоспособности;
- Единовременные страховые выплаты;
- Ежемесячные страховые выплаты;
- Лечение застрахованного, осуществляемое на территории РФ;
- Приобретение лекарственных препаратов;
- Уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- Проезд застрахованного и сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации;
- Медицинская реабилитация;
- Изготовление и ремонт протезов;
- Обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний;
- Профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием подлежит выплате застрахованному работнику за весь период временной нетрудоспособности до его выздоровления или установления стойкой утраты трудоспособности, в размере 100 % среднего заработка, исчисленного в соответствии с действующим законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности.

Единовременные и ежемесячные выплаты

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной

суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

Ежемесячные страховые выплаты подлежат выплате застрахованному работнику на протяжении всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности.

Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета.

ВОПРОСЫ ПО ПЯТОЙ ЧАСТИ:

- Какие несчастные случаи являются наиболее распространенными?
- В чем заключаются основные причины производственного травматизма?
- Почему работники игнорируют правила безопасности?
- Когда необходимо расследовать несчастный случай?
- Каковы обязанности работодателя после наступления несчастного случая?
- Куда направляется извещение о несчастном случае?
- Кто расследует несчастный случай?
- Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая?
- Какие документы нужно изучить комиссии для проведения расследования?
- Какие несчастные случаи классифицируются как не связанные с производством?
- Когда имеет место грубая неосторожность?
- Как решаются споры между членами комиссии по расследованию несчастного случая?
- Чем различаются хронические и острые профессиональные заболевания?
- Как расследуются профзаболевания?
- Как возмещается вред причиненный работнику?
- Как компенсируется вред полученный работником за счет фонда социального страхования?

Часть 6. Система управления охраной труда (СУОТ)

21. ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ

Применение риск менеджмента к охране труда. Типичные ошибки при анализе риска. Методы исследований риска. Матрица последствий и вероятностей. Метод «галстук-бабочка».

Мы с вами уже говорили о том, что охрана труда должна концентрироваться на профилактике негативных событий. По этой причине вполне логично использовать теорию управления риска для анализа работы в области не только охраны труда, но и пожарной безопасности, гражданской обороны, промышленной безопасности и любой другой безопасности.

Риск менеджмент – область знаний, достаточно хорошо описанная и проработанная особенно в части финансовых рисков. Единственное, о чем забывают даже те, кто пытается писать нормативные акты в области охраны труда, что правила приемлемые для оценки риска в управлении финансами не совсем приемлемы в части планирования безопасности жизни и здоровья работников.

В бизнесе мы можем принять риск вероятности негативного события, при условии получения значительной выгоды. Охрана труда, напомним, ставит здоровье работника выше получения прибыли.

Часто оценить вероятность эскалации фактора риска пытаются, опираясь на статистические данные. Если данных недостаточно, то используют показатели отрасли. Товарищи, это выглядит, как попытка ехать вперед на автомобиле глядя только в зеркало заднего вида.

Если посмотреть на попытки оценить риски на локальном уровне, то здесь мы тоже столкнемся с проблемами. Существует ряд барьеров, мешающих нам правильно выявить опасности.

Барьеры психологические

Благодаря человеческому оптимизму, мы не верим в возможность происшествия, до тех пор, пока оно не произойдет. По этой причине внимание уделяется только уже свершившимся негативным событиям, а мы только что говорили об опасности ретроспективной оценки.

Мы совершенно по-разному оцениваем привычные процессы и процессы экзотические. По статистике 25% людей испытывают страх перед полетом в самолете, однако эти же люди без опаски сядут в машину, хотя статистика несчастных случаев в этом примере говорит нам об обратном. Привычный процесс не дает нам взглянуть на него критически.



Барьеры профессиональные

Помимо психологических, нас поджидают профессиональные барьеры.

Нам свойственно сосредотачиваться на поиске фактов, подтверждающих правильность нашей старой позиции. Мало кто горит желанием найти ошибки в выстроенном и кажущимся идеальном рабочем процессе.

Часто, ошибочно, кажется, что если проблема очевидна, то она находится под контролем. Эта иллюзия контроля позволяет нам использовать неисправное оборудование или просто игнорировать аварийные ситуации.

Людам свойственно переносить принятие серьезных решений или сложной работы на потом, решая возникающие проблемы принятием краткосрочных решений, которые могут только усугубить проблемы в будущем. Например, вместо того, чтобы произвести полноценный ремонт, связанный с написанием объяснительной, выпиской и получением новых запчастей, и трудоемкими процедурами, рабочие могут взять кусок проволоки и подвязать аварийные элементы. По принципу – сегодня простоит, а завтра не моя смена.

Все перечисленные барьеры приводят нас к одному выводу. Владельцу риска практически невозможно грамотно оценить его уровень.

По этой причине не работали, и не будут работать методы оценки риска, внедренные сегодня на ряде достаточно крупных предприятий, когда из центра на места рассылаются

таблички с опросами из серии: «А достаточно ли хорошо обучены работники?» или «Все ли пользуются средствами защиты?»».

Анализ риска

Методы исследований риска более чем детально проработаны в ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска». Не будем здесь переписывать его положения, остановимся только на двух, на наш взгляд самых простых и в то же время наиболее применимых методах анализа.

Матрица последствий и вероятностей

Выявленные факторы риска мы разбиваем по двум критериям. Как высока вероятность негативного события и как велик вред в случае эскалации.

Рейтинг	Критерии
Вероятно	- с большой вероятностью произойдет; - произойдет с периодичностью «раз в неделю»
Возможно	- может происходить краткосрочно, но с периодичностью - произойдет с периодичностью «раз в месяц»
Маловероятно	- может произойти, теоретически - частота
Редко	- может произойти случайно - ожидаемая периодичность - только произойдет
Невероятно	- может произойти - произойдет

После чего сводим все риски в двухмерную матрицу:

Класс вероятности	E	IV	III	II	I	I	I
	D	IV	III	III	II	I	I
	C	V	IV	III	II	II	I
	B	V	IV	III	III	II	I
	A	V	V	IV	III	II	II
		1	2	3	4	5	6
		Класс последствий					

Получается, что события, которым присвоен элемент «I» имеют самую высокую вероятность наступления и могут причинить наибольший вред. События «V» маловероятны и вред от них минимален. По идее мы должны сосредоточиться на решении наиболее острых проблем, однако на практике методами нивелирования событий класса «I» являются самые дорогостоящие и технически сложные задачи, такие как замена производственного оборудования или ремонт зданий и сооружений. При этом начисто игнорируются менее значимые факторы, хотя на их устранение не требуется много времени и финансирования.

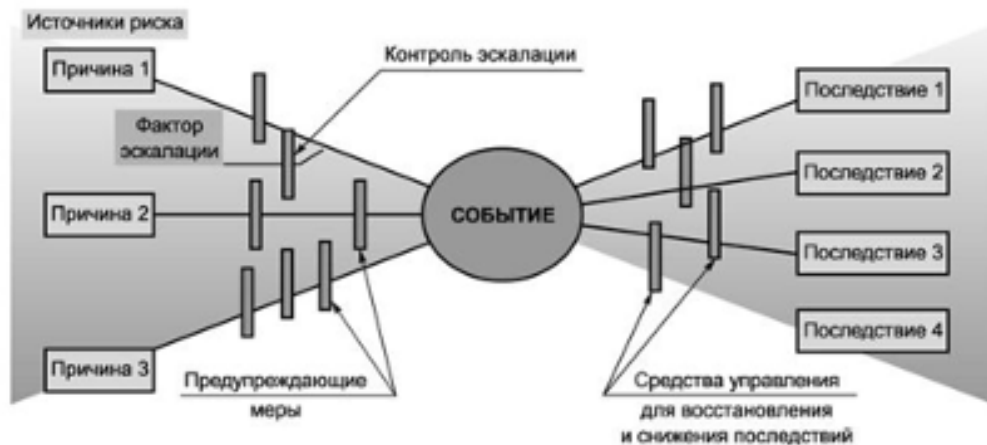
Мы не будем приводить здесь описание «пирамиды происшествий» поскольку этот метод оценки неоднозначен и распределение количества несчастных случаев внутри пирамиды различно у разных авторов. Но нельзя не согласиться с тем, что в одной и той же ситуации кто-то получит травму, а кто-то нет.

Рассмотрим пример:

Предположим, что у нас в коридоре раскололась напольная плитка. Тысяча человек пройдет по ней и не заметит. Десяток споткнется. Двое - трое упадут и не пострадают. Но всегда есть вероятность, что кто-то получит травму. Вовремя произведя ремонт, мы исключим этот риск.

Метод «галстук-бабочка»

Метод анализа риска «галстук-бабочка» фокусирует внимание не только на событиях, но и на барьерах между причинами и опасными событиями и опасными событиями, и последствиями. По этой причине он кажется нам наиболее приемлемым с точки зрения планирования работы по охране труда.



В этом методе для анализа выбирается одно событие. Определяются источники риска и анализируются возможные последствия.

Метод ориентирован на средства управления, направленные на предупреждение или уменьшение последствий опасных событий, и оценку их эффективности. Однако данный подход не отражает совокупность событий.

22. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОМ

Работа с риском в охране труда. Принципы планирования мероприятий по охране труда на основе выявленных рисков. Система менеджмента качества в охране труда. Типовое положение о системе управления охраной труда.

С риском можно поступить одним из четырех способов:

- Принять;

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

- Исключить;
- Перенести;
- Снизить.

Принимать риск в охране труда дело опасное. Как мы с вами уже говорили даже на очень низкой вероятности, есть шанс получить серьезную травму.

По этой же причине невозможно полностью исключить риски.

К переносу риска в охране труда отчасти относится страхование работников. Самым же лучшим примером переноса является ситуация, когда руководитель понимает, что для выполнения определенного вида работы у его сотрудников не хватает квалификации и навыков и дабы исключить риски он нанимает профессионалов. К сожалению, это практически ни где не работает и не подготовленные люди лезут на высоту или проводят ремонтные работы.

А вот снижение риска как раз и есть основная задача в работе по охране труда.

На самом деле мы сталкиваемся с элементами управления риском в течение всей своей жизни. Мы подходим к проезжей части и делаем выбор: можно перебежать дорогу, можно перейти по переходу, можно дождаться светофора. В силу привычки к риску, о которой мы говорили в предыдущей главе по поведению на дороге можно легко отличить горожанина от провинциала.

Мы уезжаем в отпуск на пару недель. Как правило, перед этим люди отключают все электроприборы и вынимают вилки из розеток. Мы вышли на пару минут во двор за хлебом. Не все в такой ситуации будут выключать работающий телевизор или компьютер.

Все это примеры подсознательного управления риском на бытовом уровне.

К сожалению, как только мы из дома перемещаемся на работу, в нашем сознании что-то отключается.

Рассмотрим такой пример.

Уходя из дома мы, как правило, закрываем окна. Это правильно, поскольку прилетевший с верхних этажей бычок сигареты может стать причиной пожара. Закрыв окно, мы исключили это событие. Почему-то уходя с работы, мы можем позволить себе оставить открытыми окна, чтобы с утра прийти в уже проветренное помещение.

Выполняя правила безопасности, мы исключаем или значительно снижаем вероятность наступления негативного события.

Мероприятия по охране труда

На основании анализа факторов риска мы с вами можем спланировать мероприятия по охране труда, направленные на профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Мероприятия должны иметь сроки выполнения и/или периодичность. Должны быть определены сотрудники ответственные за выполнение мероприятия и сотрудники, осуществляющие контроль. А также критерии этого контроля.

Не планируйте абстрактных мероприятий типа «повышения уровня ответственности». Мероприятия должны соответствовать критерию принципиально проверяемого результата.

Старайтесь, если это оправдано, одним мероприятием воплотить несколько предупреждающих мер. (Иногда, например, бывает так, что люди сначала покупают удостоверения, чтобы убрать риск штрафных санкций, а потом платят за то, чтобы их проконсультировали по той же теме).

Никогда не стоит исключать ошибки при планировании. В результате запланированных мероприятий мы можем добиться как улучшения, так и ухудшения ситуации. Наша задача вовремя заметить и скорректировать работу в случае получения негативного результата.

И самый важный принцип планирования проиллюстрируем на историческом примере.

Долгое количество времени человечество было уверено, что Земля вращается вокруг Солнца. Это подтверждалось экспериментом, который каждый человек мог сам ставить каждый день. (Наблюдатель остается на месте, а Солнце ходит по небосводу). Система была настолько удобна, что для того чтобы вписать ее во все новые астрономические открытия одно время придумывали некоторые эмпирические центры, вокруг которых как будто вращалась система Земля – Солнце. (Теория гомоцентрических сфер, теория эпициклов.)

К сожалению, что-то подобное можно наблюдать сегодня в охране труда. Очень часто специалисту по охране труда приходится приспособливать правила к системе, которая представляет собой движение Солнца вокруг Земли.

При выстраивании системы управления охраной труда в этом случае поможет принцип, сформулированный в 13 веке философом из Оккама. «Сущности не следует умножать без необходимости» — лат. *Entia non sunt multiplicanda sine necessitate*. Принцип Бритвы Оккама предполагает предпочтение самого простого решения сложному.

Система менеджмента качества

ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» предполагает выстраивание на предприятии системы управления охраной труда в основе, которой лежат принципы системы менеджмента качества.



Основными элементами системы управления охраной труда являются:

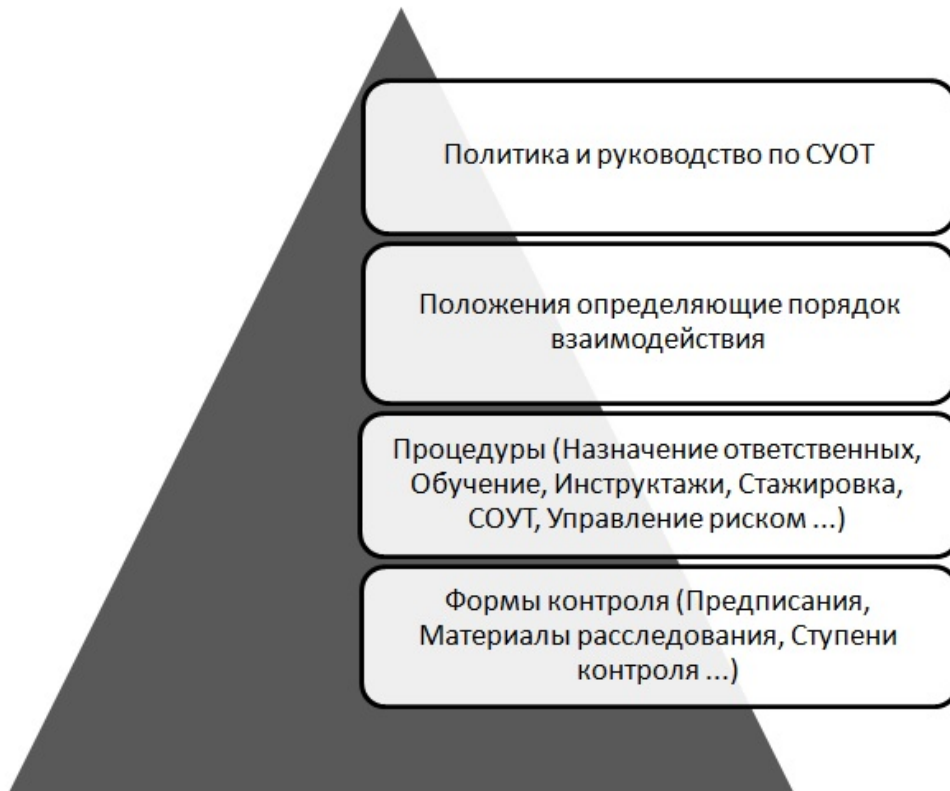
- Политика – Краткий публичный документ.
- Организация – Документооборот, компетенции, обязанности, ответственность.
- Планирование и внедрение – Оценка риска, план мероприятий.
- Оценка – Мониторинг исполнения, результаты.
- Действия по совершенствованию – предупреждающие и корректирующие процедуры

Исходный анализ проводят компетентные лица с учетом обсуждения с работниками организации и (или) их представителями. Они должны:

- определить действующие национальные законы и правила, национальные и специальные стандарты, программы по охране труда и другие требования, соблюдение которых организация принимает на себя;
- определить, предусмотреть и оценить опасности и риски для безопасности и здоровья, вытекающие из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;
- определить достаточность планируемых или действующих мер защиты для устранения, предупреждения и снижения опасностей и рисков;
- провести анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников.

Положение о системе управления охраной труда

Типовое положение о системе управления охраной труда утверждено приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. N 438н.



Типовое положение предполагает иерархию документации по охране труда.

Нам предлагается выстраивать работу в соответствии с этим документом. Но далеко не все описанные в положении элементы системы управления будут актуальны в конкретных практических ситуациях.

В своем письме № 15-1/10/В-8028 от 31.10.16 Минтруда России дает разъяснение, что типовое положение разработано в помощь работодателям и в разработке локальных нормативных актов следует учитывать свою специфику.

В общем виде система выглядит следующим образом:

Руководство по системе управления охраной труда

Руководство по СУОТ — краткое описание системы и взаимосвязей между управлениями (отделами), должностными лицами организации.

Политика в области охраны труда

Основные принципы и цели организации в области охраны труда. Декларация работодателя о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению требований охраны труда.

Цели работодателя в области охраны труда

Содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации работодателем процедур.

Обеспечение функционирования СУОТ

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

Распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда между должностными лицами работодателя.

Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области охраны труда

Назначение ответственных, обучение, инструктажи, стажировка, СОУТ, управление профессиональными рисками.

Планирование мероприятий по реализации процедур

Разработка плана мероприятий.

Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

Разрабатываются ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

Реагирование на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания

Порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

Управление документами СУОТ

Формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов.

Идеальный итог

В результате наша цель добиться создания культуры охраны труда. Создание на предприятии среды, которая способствует раннему выявлению, оценке и снижению рисков, а также открытой коммуникации внутри компании.

23. СТАНДАРТ OHSAS 18000 И ТРЕХСТУПЕНЧАТЫЙ КОНТРОЛЬ

Группа стандартов OHSAS 18000. Принцип работы в соответствии со стандартом. Несоответствие, предупреждающие и корректирующие действия. Что включает в себя многоступенчатый контроль. Когда применяется.

OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series) – это серия стандартов, содержащих требования и руководящие указания к разработке и внедрению систем менеджмента промышленной безопасности и охраны труда, применение которых обеспечивает возможность организации управлять рисками в системе менеджмента и повышать эффективность её функционирования.

Стандарты может использовать любая организация независимо от вида ее деятельности в целях сокращения рисков для здоровья и безопасности работников.

Серия состоит из двух стандартов:

OHSAS 18001:2007 – Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Требования.

OHSAS 18002:2008 – Руководство по применению OHSAS 18001.

ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 "Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования" (вступил в силу 01.01.2013). Полностью идентичен стандарту OHSAS 18001:2007

Как работает стандарт OHSAS 18001?

Требования стандарта совместимы с требованиями стандартов серии ИСО. А соответственно выстраивание работы может быть аналогично существующим в организации системам менеджмента качества.

В основе поддержания качества лежит принцип постоянного улучшения.

Организация определяет свои цели в области охраны здоровья работников и закрепляет их в своей «политике».

В организации должны быть идентифицированы риски. Организация должна документировать выявленные опасности, результаты оценки рисков и установленные средства управления ими и поддерживать эту информацию в актуальном состоянии.

Запланировав процедуры, посредством которых достигаются поставленные цели, мы должны определить параметры, по которым будет осуществляться контроль. Требования должны быть измеримы, что бы их можно было однозначно проверить посредством проведения аудита.

В процессе функционирования мы можем выявлять несоответствия заявленным требованиям. Информацию об этом мы можем получить из разных источников:

- Внутренний или внешний аудит;
- Жалоба (работника, руководителя, подрядчика, заказчика итд);
- Сверхившееся негативное событие.

По факту выявленного несоответствия необходимо предпринять какие-то действия.

В случае если мы выявили расхождения на раннем этапе и имеющее место несоответствие не имеет последствий, то нам нужно предпринять **предупреждающие действия**. Устранение причины потенциального несоответствия.

Если мы имеем конкретное нарушение требований, то возникает необходимость в **корректирующих действиях**. Устранение причины обнаруженного несоответствия.

Высшее руководство несет прямую ответственность за функционирование системы. Оно должно быть вовлечено в управление и хотя бы показывать свою заинтересованность.

Наличие в организации внедренного международного стандарта OHSAS 18000 не освобождает ее от соблюдения государственных требований в области охраны труда.

Многоступенчатый контроль

Рассмотренная ранее процедура выявления несоответствий в значительной мере напоминает механизмы административно-общественного контроля реализованного в виде ступеней контроля, которые уже давно существуют на ряде предприятий.

"ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию" (утв. и введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 21.04.2009 N 138-ст) определяет следующие варианты использования этого механизма.

Для большинства организаций применим следующий трехступенчатый контроль:

- I ступень. Мастер и уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессионального союза обходят все рабочие места ежедневно. Обнаруженные неполадки устраняют немедленно. Наиболее квалифицированным работникам I ступень контроля условий труда на своем рабочем месте допускается выполнять самостоятельно путем самоконтроля с устранением всех обнаруженных отклонений до начала работы;
- II ступень. Начальник цеха (большого участка) и уполномоченный по охране труда с инженером по охране труда совершают обход один раз в неделю. Результаты проверки заносят в журнал с назначением исполнителей и установлением срока устранения несоответствия;
- III ступень. Комиссия организации изучает состояние охраны труда в подразделении один раз в месяц. По итогам проверки оформляют акт о нарушениях и издадут приказ об их устранении.

Организации с незначительной численностью работников применяют двухступенчатый контроль:

- I ступень. Ежедневный осмотр руководителем всех рабочих мест. Наиболее квалифицированным работникам I ступень контроля условий труда на своем рабочем месте допускается выполнять самостоятельно путем самоконтроля с устранением всех обнаруженных отклонений до начала работы;
- II ступень. Ежемесячное углубленное обследование комитетом (комиссией) по охране труда с участием ведущих специалистов малого предприятия, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. По результатам проверки комиссии в специальный журнал заносят отмеченные недостатки, предложения по их устранению, сроки выполнения и исполнителя. Исполнитель, ответственный за выполнение намеченного мероприятия, ставит свою подпись.

На первой ступени Контроля рекомендуется проверять:

- состояние и правильность организации рабочих мест;
- состояние проходов, переходов, проездов;
- исправность приточной и вытяжной вентиляции, газоотводов, фиксаторов (замыкателей) ворот;
- работу систем освещения, вентиляции и отопления;
- соответствие требованиям безопасности труда оборудования, электроустановок и электроинструмента;
- наличие, состояние специальной одежды, обуви и СИЗ;

- санитарное состояние рабочих мест;
- правильность использования работниками средств индивидуальной защиты, инструментов.

На второй ступени Контроля рекомендуется проверять:

- организацию и результаты работы первой ступени контроля;
- устранение ранее выявленных нарушений;
- наличие инструкций по охране труда на все виды работ, выполняемые в подразделении;
- своевременность и качество проведения инструктажа по охране труда;
- соблюдение работниками требований правил, норм и инструкций по охране труда;
- наличие и правильность использования работниками специальной одежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- исправность и соответствие требованиям безопасности труда оборудования, станков и механизмов;
- противопожарное состояние помещений, наличие и своевременность проверки средств пожаротушения;
- наличие удостоверений проверки знаний и правильность допуска работников, занятых выполнением работ повышенной опасности, к выполнению этих работ;
- выполнение приказов и распоряжений руководителя организации, руководителя подразделения, решений комитета профсоюза или трудового коллектива, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

На третьей ступени Контроля рекомендуется проверять:

- организацию и периодичность проведения первой и второй ступеней контроля;
- ведение журналов трехступенчатого контроля, инструктажа, проверки знаний и другой документации по охране труда;
- выполнение указаний по охране труда руководителей и специалистов отдела ОТ;
- выполнение мероприятий, разработанных по материалам расследования несчастных случаев;
- техническое состояние и содержание зданий, помещений и прилегающих к ним территорий;
- соответствие оборудования требованиям стандартов безопасности труда и других нормативных актов по охране труда;
- наличие санитарно-бытовых помещений, устройств, их содержание в исправном состоянии;
- организацию и качество проведения инструктажа работников;
- выполнение мероприятий, предусмотренных планами улучшения условий труда;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины;
- соблюдение работниками правил электробезопасности при работе в электроустановках и с электроинструментом;
- обеспеченность работников исправным инструментом, сигнальными принадлежностями;
- другие вопросы охраны труда.

Многоступенчатый контроль не относится к обязательным мероприятиям, за его отсутствие вас не накажут, поэтому его не имеет смысл пытаться внедрить для галочки. Только полная заинтересованность всех сотрудников от рабочих до руководства сможет обеспечить снижение рисков

Документами предприятия при внедрении многоступенчатого контроля являются положение о трехступенчатом (или двухступенчатом) контроле, журналы ступеней контроля, акты о нарушениях.

ВОПРОСЫ ПО ШЕСТОЙ ЧАСТИ:

- Как следует применять теорию риск менеджмента в управлении охраной труда?
- Что необходимо учитывать при оценке риска?
- Какими методами можно оценивать риски?
- Как следует поступать с выявленными рисками?
- Как планировать мероприятия по охране труда с учетом управления рисками?
- Как выстроить работу по СУОТ опираясь на систему менеджмента качества и положения о системе управления охраной труда?
- Как работает стандарт OHSAS 18000?
- Как выявляются несоответствия?
- Что такое многоступенчатый контроль?
- Где рекомендуется использовать три, а где две ступени контроля?

Часть 7. Работа по охране труда

24. ИНСТРУКТАЖИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Проведение инструктажей. Цели и порядок организации проведения вводного инструктажа по охране труда. Назначение ответственных.

Инструктажи на рабочем месте. Порядок проведения, виды инструктажей, их оформление. Освобожденные от инструктажей. Разработка инструкций по охране труда.

Практически все знают, что по охране труда нужно проводить инструктажи. Это действительно одна из самых важных задач по охране труда. Главное на этом не остановиться.

Основным документом, регламентирующим проведение инструктажей с работниками является Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций". В народе именуемое: «Приказ 1/29».

Еще существует совсем новый ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения. С 01 марта 2017 года он заменил собой ГОСТ 12.0.004-90.

Основное, что вам нужно знать про ГОСТ 12.0.004-2015 это то, что он вводится **для добровольного применения** в качестве национального стандарта в Российской Федерации. Это далеко не первый и, к сожалению, не последний документ, написанный «ногами».

Вводный инструктаж

Вводный инструктаж проводят с работником сразу после его приема на работу. По сути своей это рассказ о том, как соблюдать правила безопасности при нахождении на предприятии в целом. Как правило (но совсем не обязательно) этот вид инструктажа проводится специалистом по охране труда. Иногда правильно чтоб право проводить вводный инструктаж имели несколько человек, поскольку специалист может заболеть, уволиться, уйти в отпуск. Иногда даже прием на работу может осуществляться по разным адресам.

Главное, чтобы этот сотрудник (сотрудники) был назначен приказом директора.

О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа. Наряду с журналом может быть использована личная карточка прохождения обучения.

Инструктажи на рабочем месте

Инструктаж на рабочем месте потому так и называется, что рассказ на нем идет о правилах безопасного производства работ непосредственно на рабочем месте сотрудника.

Эта обязанность возлагается на непосредственного руководителя работ. Если, к примеру, в цеху работают несколько бригад, то задача проведения инструктажей на рабочем месте лежит на бригадирах, а не на начальнике цеха.

Порядок проведения инструктажей определяется соответствующим положением.

Первичный инструктаж на рабочем месте

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

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в журнале проведения инструктажей.

Далеко не все работники обязаны проходить инструктаж на рабочем месте. Если обязанность инструктировать лежит на начальнике, то кто тогда будет инструктировать директора? Или зачем инструктировать людей, которые сами наделены правом проводить инструктажи с работниками?

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

Повторный инструктаж

Повторный инструктаж проходят все рабочие не реже одного раза в полугодие. С водителями инструктажи проводятся каждый квартал.

Повторный инструктаж проводят по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме.

Программа первичного инструктажа

Это документ, оформляемый для каждой профессии. В нем указываются темы проведения инструктажа и время необходимое на их изучение. А самое главное номера инструкций, по которым инструктируют работников конкретной профессии.

Если на предприятии к проведению инструктажа относятся формально, то иногда можно увидеть в журнале, как в один день в одном подразделении были проинструктированы десяток человек, причем по разным инструкциям. Если на каждого по программе отводится хотя бы один час, то у инструктирующего должен был бы быть десятичасовой рабочий день. Это может говорить только о том, что по факту людям дали расписаться в заранее заполненном журнале.

Одновременно можно проводить инструктажи с работниками, у которых совпадают программы проведения инструктажа.

Внеплановый инструктаж

Внеплановый инструктаж проводят:

- при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;
- при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работающими и учащимися требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению;
- по требованию органов надзора;
- при перерывах в работе - для работ, к которым предъявляют дополнительные (повышенные) требования безопасности труда более чем на 30 календарных дней, а для остальных работ - 60 дней.

Целевой инструктаж

Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и т.п.); ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы; проведении экскурсии на предприятии, организации массовых мероприятий (экскурсии, походы, спортивные соревнования и др.).

Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, распоряжению и т.п. фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

Как сделать инструкцию по охране труда

Порядок разработки, утверждения, пересмотра и учета инструкций по охране труда для сотрудников описан в Методических рекомендациях по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утверждены постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80).

Инструкции для работников по профессиям и на отдельные виды работ разрабатываются в соответствии с перечнем, который составляется руководителем службы охраны труда.

Инструкция по охране труда для работников или на отдельные виды работ должны содержать следующие разделы:

- Общие требования охраны труда;
- Требования охраны труда перед началом работы;
- Требования охраны труда во время работы;
- Требования охраны труда в аварийных ситуациях;
- Требования охраны труда по окончании работы.

За основу инструкции по профессии берется типовая инструкция по охране труда. Обязанность разработки инструкций лежит на непосредственном руководителе работ. Специалист по охране труда оказывает ему методическую и методологическую помощь. Профсоюзная организация (при ее наличии) должна согласовать готовую инструкцию. Готовая инструкция утверждается директором.

За основу инструкции по виду работ можно взять паспорт прибора и внимательно изучив раздел, посвященный мерам безопасности при работе, изготовить собственную инструкцию для лиц, осуществляющих работу с этим оборудованием.

Инструкции по охране труда действуют в течение пяти лет.

Они могут быть пересмотрены ранее этого срока в случае:

- при пересмотре законодательных актов, государственных стандартов и других нормативных документов;
- по указанию вышестоящих органов;
- при внедрении новой техники и технологии;
- по результатам расследования производственного травматизма, аварий, катастроф.

Вообще совершенно ошибочно считать, что чем больше на предприятии инструкций по охране труда, тем лучше. Инструкции должны быть лаконичные и их количество не должно мешать работе.

25. ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Категории обучающихся охране труда. Обучение в учебном центре и организация обучения на предприятии. Формирование постоянно действующей комиссии по проверке знаний (ПДК). Проверка знаний. Обучение специалиста по охране труда. Требования профстандарта.

Обучение по охране труда регламентируется Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций". В народе именуемый «Приказ 1/29».

Существует ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения. С 01 марта 2017 года он заменил собой ГОСТ 12.0.004-90.

Применять этот ГОСТ конечно можно, но нужно обязательно использовать голову. Потому что, если взять по-дурацки написанный документ и просто «в лоб» его применить создастся впечатление, что вы вообще не понимаете, что такое охрана труда.

Категории обучающихся

Обучены по охране труда должны быть все работники. Но одних мы обязаны обучать в специализированном учебном центре, а других можно учить на предприятии и проверять их знания своей комиссией.

Обязательно проходить обучение в учебном центре должны:

- Руководитель организации;
- Специалисты по охране труда (СОТ имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда имеющие непрерывный стаж работы в области охраны труда не менее пяти лет, в течение года после поступления на работу могут не проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда);
- Непосредственные руководители работ (те же, кто должен проводить инструктажи на рабочем месте);
- Члены комитетов (комиссий) по охране труда, в т.ч. члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда в организации;
- Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

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

Учебные центры, проводящие обучение по охране труда помимо лицензии на образовательную деятельность, обязаны иметь аккредитацию Минтруда, дающую им право проводить подобное обучение.

Сегодня в разных учебных центрах можно встретить программы, рассчитанные на разное количество часов. Важно знать, что единственное, чем программа на 72 часа отличается от программы на 40 часов это более углубленное изучение материала. Все остальные рассказы про обязательные требования для отдельных категорий это только желание учебных центров дороже продать свои услуги.

Обучение в организации

Все остальные работники могут быть обучены в своей организации.

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

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

В течение первого месяца после приема на работу сотрудник обязан пройти обучение по охране труда.

Обучение работника проводится по программам обучения, которые предприятие разрабатывает на основании утвержденных примерных программ обучения.

Порядок проведения обучения определяется соответствующим положением.

По завершении обучения комиссия должна принять экзамен у работника, по утвержденным директором билетам.

Комиссия оформляет результат проверки знаний протоколом.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда, обязан пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца. Если он не прошел проверку и во второй раз поднимается вопрос о соответствии сотрудника занимаемой должности.

Внеочередная проверка знаний

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

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Обучение специалиста по охране труда. Требования профстандарта

В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» изменилось понятие «профессионального стандарта» (ст. 195.1 ТК РФ).

Согласно статье 195.3 работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части установления требований к квалификации, которая необходима работнику для выполнения своей трудовой функции, в случае если данные требования установлены нормативно-правовыми актами РФ.

Должность специалиста по охране труда имеет установленный профстандарт. (Приказ Минтруда России от 04.08.2014 N 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»).

На должность СОТ назначается сотрудник, либо уже имеющий соответствующее образование, либо прошедший профессиональную переподготовку в объеме не менее 250 часов.

В соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499, минимально допустимый срок освоения программ профессиональной переподготовки не может быть менее 250 часов. (Будьте внимательны, кое у кого из современных учебных центров встречается более короткие программы).

Особенностью программы профессиональной переподготовки в отличие от программ второго высшего образования является исключение базовых дисциплин и освоение исключительно сугубо профессиональных компетенций.

26. ДОКУМЕНТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Вариант организации системы документации описывающий охрану труда на предприятии. Документы отдела кадров. Назначение специалиста по охране труда. Приказы и положения по охране труда. Документы по проведению инструктажей. Документация по обучению по охране труда. Допуск к самостоятельной работе. Стажировка. Документация по СИЗ. Материалы расследования несчастных случаев. Медосмотры. Материалы специальной оценки условий труда. Документы, отражающие специфику предприятия.

Как не бывает двух одинаковых предприятий, так не бывает и двух одинаковых комплектов документов по охране труда. Мы рассмотрим типовой вариант организации системы документации описывающий охрану труда на предприятии. На практике можно найти и другие варианты описания системы управления охраной труда.

Сразу нужно сказать, что локальные акты по охране труда могут быть даже хорошо написаны, но абсолютно не работать на практике. На полке в кабинете у специалиста может лежать «как надо», а работа будет производиться «как принято» и вина в этом может быть именно в бездумном подходе к написанию документации.

Документы отдела кадров

Хотя кадровые документы не находятся в прямом ведении специалиста или службы охраны труда к нашей теме они имеют прямое отношение. Это:

- Штатное расписание организации;
- Должностные инструкции сотрудников;
- Трудовые договора;
- Коллективный договор;
- Табели учета рабочего времени;
- Правила внутреннего трудового распорядка организации.

В охране труда действует основное правило – руководитель отвечает за своих подчиненных. Не зная структуры предприятия, не зная обязанностей работников невозможно говорить о написании сколько-нибудь жизнеспособных документов по охране труда.

К сожалению, в последнее время становится все больше специалистов по подбору персонала, но все меньше кадровиков. Уже не редкость случаи, когда начальник числится в одном юридическом лице, а его подчиненные в другом юридическом лице.

Поняв структуру нужно приказами назначить ответственных.

Назначение специалиста по охране труда (СОТ)

Назначение специалиста по охране труда и создание службы охраны труда происходит на основании ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

В организации, численность работников которой не превышает 50 человек, задачи специалиста по охране труда может исполнять ее руководитель или организация, специализирующаяся на выполнении функций службы охраны труда и имеющая соответствующую аккредитацию Минтруда.

В организациях со штатом больше 50 человек вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Управление охраной труда

- Политика в области охраны труда

Краткий документ, определяющий политику компании в области организации работы по охране труда. Общий смысл: Интересы сохранения здоровья работников выше интересов получения прибыли.

- Положение о системе управления охраной труда

Документ, описывающий систему управления охраной труда. Разрабатывается на основе приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. N 438н

- План мероприятий по охране труда

Перечень мероприятий на год, необходимых для соответствия требованиям законодательства об охране труда, обеспечения условий труда, соответствующих санитарным нормам и профилактике травматизма.

Положения, определяющие порядок взаимодействия

- Положение о службе охраны труда

Определяет задачи права обязанности и полномочия службы охраны труда или специалиста по охране труда.

- Положение о функциональных обязанностях

Распределяет обязанности по охране труда. (Не путаем с должностными обязанностями). Директор контролирует и отвечает, главный бухгалтер обеспечивает финансирование, руководители отвечают за подчиненных итд.

- Положение о комитете

Определяет задачи права обязанности и полномочия комитета по охране труда в случае его наличия в организации.

Инструктажи

Подробно рассмотрено в главе "инструктажи по охране труда". Документация включает в себя:

- Положение о проведении инструктажей;
- Программа проведения вводного инструктажа;
- Инструкция по охране труда (ИОТ) вводного инструктажа;
- Журнал регистрации вводного инструктажа;
- Приказ о назначении ответственных за проведение инструктажей;
- Перечень освобожденных от инструктажа;
- Программы проведения первичного инструктажа;
- Перечень инструкций по ОТ;
- Инструкции по охране труда (ИОТ) по профессиям и видам работ;
- Приказ на введение в действие ИОТ;
- Журналы регистрации инструктажа на рабочем месте.

Обучение

Подробно рассмотрено в главе «обучение по охране труда». Документация включает в себя:

- Положение об обучении;
- Приказ о создании ПДК;
- Приказы о проведении обучения по ОТ;
- Протоколы проверки знаний;
- Удостоверения ответственных, сроки действия;
- Программы проведения обучения;
- Билеты проверки знаний.

Допуск к работе. Стажировка

Работники допускаются к самостоятельной работе после прохождения обучения по охране труда, инструктажей, медицинских осмотров (при необходимости) и стажировки на рабочем месте.

- Положение о стажировке;
- Приказы (распоряжения) о стажировке;
- Приказы о допуске к самостоятельной работе.

Здесь нужно внести ясность. Суть стажировки в том, что новый работник от 2 до 14 смен работает «под присмотром» более опытного сотрудника. За это время есть возможность показать работнику все нюансы, связанные с новым рабочим местом. С другой стороны,

есть возможность посмотреть, насколько заявленная работником квалификация соответствует его умению работать.

На практике далеко не для каждого сотрудника есть возможность провести стажировку.

Рассмотрим пример. У нас в организации работает единственный сварщик. Он увольняется (уходит на пенсию, ложится в больницу). На его место мы принимаем нового работника. Вопрос. Кто должен его стажировать? Руководитель? А если он не обладает достаточной квалификацией?

Таких примеров можно привести не один. Важна суть. Стажировка очень важный элемент входа в должность. Принимать решение о необходимости нужно в каждом конкретном случае и проводить стажировку на основании конкретного приказа (распоряжения).

Средства индивидуальной защиты

Подробно рассмотрены в части «Средства защиты»

Средства защиты должны быть приобретены в соответствии с утвержденным перечнем.

Так же при необходимости покупаются мыло и крема в соответствии с Перечнем рабочих мест и списком работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств.

На все приобретенные СИЗы должны иметься сертификаты или декларации соответствия.

Подтверждает выдачу работнику СИЗ его личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты.

Расследование несчастных случаев

Подробно рассмотрено в главе «Расследование несчастных случаев на производстве»

К документам по этой теме относятся:

- Материалы расследования (если такие были);
- Положение по расследованию Н/С;
- Журнал регистрации н/с.

Медосмотры работников

Порядок выбора медицинской организации и необходимые документы подробно рассмотрены в соответствующей главе.

Помимо перечисленных документов от специалиста по охране труда требуется закрепить механизм прохождения медосмотров через утвержденное положение.

Документы, отражающие специфику предприятия

В случае наличия на предприятии особенных процессов или эксплуатации оборудования могут потребоваться документы, отражающие специфику. А именно:

- Эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация оборудования;
- Работы повышенной опасности;
- Погрузочно-разгрузочные работы;
- Ручной электроинструмент;
- Слесарный инструмент;
- Эксплуатация лестниц и подмостей;
- Эксплуатация внутризаводского транспорта;
- Эксплуатация автотранспорта;
- Эксплуатация зданий и сооружений;
- Эксплуатация лифтов;
- Эксплуатация трубопроводов пара и горячей воды;
- Эксплуатация сосудов работающих под давлением;
- Эксплуатация паровых и водогрейных котлов.

и т.д.

Документация, по специальной оценке условий труда должна быть в наличии в организации. Порядок проведения СОУТ рассмотрен в одноименной главе.

27. КАБИНЕТ ОХРАНЫ ТРУДА

Задачи кабинета по охране труда. Методические рекомендации по организации работы кабинета. Наполнение кабинета по охране труда.

Кабинет по охране труда рекомендуется организовывать в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 г. N 7 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда». Имейте в виду, что это всего лишь рекомендации, а не закон.

Под кабинет охраны труда в организации рекомендуется выделять специальное помещение, состоящее из одной или нескольких комнат (кабинетов).

Уголок охраны труда оформляется в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана компьютерной программы.

Решение о создании кабинета по охране труда принимает руководитель предприятия.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, рекомендуется создание кабинета охраны труда.

В организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций - уголка охраны труда.

Размер кабинета по охране труда подбираются из расчета количества сотрудников, работающих в организации:

- до 1000 человек - 24 кв.м;
- свыше 1000 человек - добавляется 6 кв.м на каждую дополнительную тысячу человек.

При отсутствии помещения необходимой площади, разрешается оборудовать несколько помещений.

Наполнение кабинета по охране труда

Кабинет по охране труда предназначен для проведения инструктажей и занятий по охране труда с работниками. По этой причине кабинет должен быть оснащен рабочими местами для учеников и преподавателя (сотрудника, проводящего обучение или инструктаж). Рабочие места могут быть оборудованы компьютерами, а сам класс проектором.

Кабинет по ОТ часто используют для проведения занятий по пожарной безопасности, электробезопасности, гражданской обороне и др. Поэтому в кабинете размещаются наглядные пособия, литература и информационные материалы (плакаты, стенды) не только по охране труда, но и по всем этим тематикам.

В кабинете по охране труда можно установить стеллажи со средствами защиты для проведения занятий по их правильному использованию. Можно одеть в спецодежду манекен.

Иногда разумно изготовить макет вашего предприятия. Это поможет, не покидая кабинета рассказать о правилах безопасного поведения на территории или смоделировать развитие аварии.

Одним из самых важных элементов кабинета по охране труда является тренажер сердечно-легочной реанимации. Их существует достаточно большое количество вариантов. Начиная от просто подпружиненной грудной клетки до сложных компьютеризированных комплексов. Выбор тренажера зависит от стоящих перед вами задач и финансирования. Но однозначно можно сказать только одно, без него вам не удастся отработать приемы реанимации.



28. МАРКИРОВКА ОПАСНЫХ ЗОН. НАНЕСЕНИЕ СИГНАЛЬНОЙ РАЗМЕТКИ

Цели нанесения сигнальной разметки. Правила применения маркировки опасных зон. Знаки безопасности. Напольная разметка. Требования правил к нанесению напольной разметки. Разметка опасных зон оборудования. Применение противоскользящих и противосталостных материалов.

Одним из самых важных технических мероприятий в области обеспечения охраны труда является нанесение разметки сигнализирующей о наличии опасности и установка знаков безопасности.

Таким образом, решаются следующие задачи:

- Обеспечивается привлечение внимания работника к опасному фактору;
- Происходит информирование работника о необходимости или запрете, какого-либо действия;
- Разделяются потоки движения и предотвращаются наезды транспорта на работников.

Как мы уже говорили ранее одной из причин несчастных случаев на производстве, является привыкание работника к постоянно присутствующей рядом опасности. С помощью маркировки опасных зон мы можем визуализировать опасность и привлечь внимание работников.

Некоторые компании сами устанавливают правила применения маркировки опасных зон в соответствии с установленными у них локальными правилами.



Было

Стало

Для единообразия и однозначного восприятия значения маркировки используют ГОСТ 12.4.026-2015 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики».

По ГОСТ:



Желто-черная полоса используется для обозначения постоянной опасной зоны (края проемов, выступающие части зданий, итд)



Красно-белая полоса используется для ограждения временных опасных зон (зона возможного падения предметов при проведении работ на высоте, зоны производства аварийных работ итд)

Смысловое значение, область применения сигнальных цветов и соответствующие им контрастные цвета:

Сигнальный цвет	Смысловое значение	Область применения	Контрастный цвет
Красный	Непосредственная опасность	Запрещение опасного поведения или действия	Белый
		Обозначение непосредственной опасности	
	Аварийная или опасная ситуация	Сообщение об аварийном отключении или аварийном состоянии оборудования (технологического процесса)	
	Пожарная техника, средства противопожарной защиты, их элементы	Обозначение и определение мест нахождения пожарной техники, средств противопожарной защиты, их элементов	
Желтый	Возможная опасность	Обозначение возможной опасности, опасной	Черный

		ситуации	
		Предупреждение, предостережение о возможной опасности	
Зеленый	Безопасность, безопасные условия	Сообщение о нормальной работе оборудования, нормальном состоянии технологического процесса	Белый
	Помощь, спасение	Обозначение пути эвакуации, аптек, кабинетов, средств по оказанию первой медицинской помощи	
Синий	Предписание во избежание опасности	Требование обязательных действий в целях обеспечения безопасности	
	Указание	Разрешение определенных действий	

Знаки безопасности

Самый простой способ моделирования поведения работников – установка знаков безопасности.

Знаки безопасности бывают:

- Запрещающие – красный перечеркнутый круг на белом фоне;
- Предупреждающие – желтый треугольник с черной рамкой;
- Предписывающие – синий круг;
- Эвакуационные – зеленый квадрат;
- Медицинского и санитарного назначения – зеленый квадрат;
- Указательные – синий квадрат;
- Знаки пожарной безопасности – красный квадрат;



Напольная разметка

Давайте сразу рассмотрим пример. Возьмем склад, где используется штабелёвая (бесстилажная) система хранения. Самыми распространенными нарушениями на таком складе будут:

- Несоблюдение ширины прохода;
- Несоблюдение ширины разрывов между штабелями;
- Заставленный эвакуационный выход.

Практически всего этого можно было бы избежать, если заранее обозначить границы площадок для складирования. Что собственно и требуется в соответствии с правилами по охране труда ПОТ РО-14000-007-98 «Положение. Охрана труда при складировании материалов»:

3.47. Границы площадок складирования в цехе должны быть обозначены хорошо видимыми линиями разметки, выполненными белой несмываемой краской.

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

3.48. Между стеллажами, стеллажами и оборудованием или стеной здания должны быть разрывы не менее 1 м.

3.131. Курение и пользование открытым огнем в складских помещениях и на территории складов запрещено. В помещениях и на территории складов на видных местах должны быть вывешены плакаты с надписью: "Курить воспрещается" и соответствующие знаки безопасности по ГОСТ 12.4.026.

Для курения должны быть отведены и обустроены специальные места, обозначенные соответствующим знаком по ГОСТ 12.4.026 и оборудованные средствами пожаротушения (ящиком с песком, бочкой с водой).

6.34. Тара для хранения лакокрасочных материалов (грунтов, красок, эмалей, шпатлевок, растворителей, разбавителей и др.) должна иметь плотно закрывающиеся крышки и наклейки или бирки с наименованием и обозначением содержащихся в ней материалов, а для материалов, имеющих в составе свинец и другие опасные вещества, - также сведения о их наличии.

Использование цветовой маркировки помимо предупреждения травматизма позволяет определить зоны для различных процессов. (Готовая продукция, брак, зона разгрузки и др.)



На производственных участках, где пересекаются потоки движения персонала и внутризаводского транспорта сигнальная разметка просто необходима.



Подобные требования содержатся в правилах и для других отраслей:

Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 552н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями»:

20. Проходы и проезды внутри производственных помещений должны иметь ясно обозначенные габариты, отмеченные на полу разметкой при помощи краски, металлических утопленных шашек либо иных четко различимых указателей.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 августа 2015 г. N 551н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации тепловых энергоустановок»:

72. Перед началом монтажных работ на монтажной площадке должны устанавливаться места проезда и прохода, а также определяться границы опасных зон с обозначением их защитными ограждениями, предупредительными знаками и надписями.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 июня 2015 г. N 336н «Об утверждении Правил по охране труда в строительстве»:

12. На границах зон с постоянным присутствием опасных производственных факторов должны быть установлены защитные ограждения, а зон с возможным воздействием опасных производственных факторов - сигнальные ограждения и знаки безопасности.

89. Обрабатываемые движущиеся строительные материалы, выступающие за габариты оборудования, должны быть ограждены и иметь надежные устойчивые поддерживающие приспособления.

91. Ограждения и защитные устройства должны окрашиваться в цвета безопасности.

355. Вблизи здания в местах подъема груза и выполнения кровельных работ должны быть обозначены границы опасных зон.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 июля 2015 г. № 439н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве»:

37. Расстояние между технологическим оборудованием должно быть достаточным для свободного прохода работников, занятых их обслуживанием и ремонтом, для безопасного проезда и стоянки внутрицехового транспорта.

Ширина проходов зависит от расположения оборудования, способа транспортировки, типа и размеров деталей и изделий, но должна быть не менее 1 м.

Проходы вокруг технологического оборудования должны соответствовать требованиям технической документации организации - изготовителя оборудования.

Для перевозки грузов автотранспортом ширина проездов должна быть не менее 3,5 м.

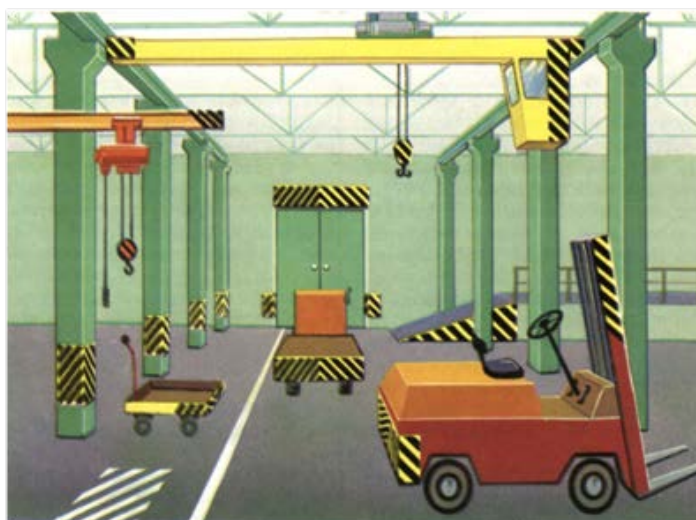
Запрещается загромождение проходов и проездов или использование их для размещения грузов.

Границы проходов и проездов должны иметь ограждения или специальную разметку на полу линиями шириной не менее 50 мм, выполненными несмываемой краской белого или

желтого цвета либо иным способом, обеспечивающим их сохранность в течение производственного процесса.

Разметка оборудования

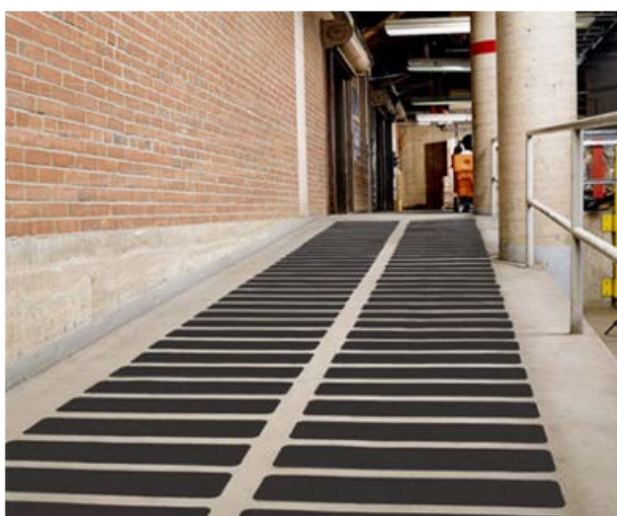
К сожалению, не редки случаи травмирования работников движущимися частями машин и оборудования.



Система зрительной цветовой информации, сигнализирующей об опасности, помогает работнику ориентироваться в большом количестве действующих технологических процессах.

Противоскользящие покрытия

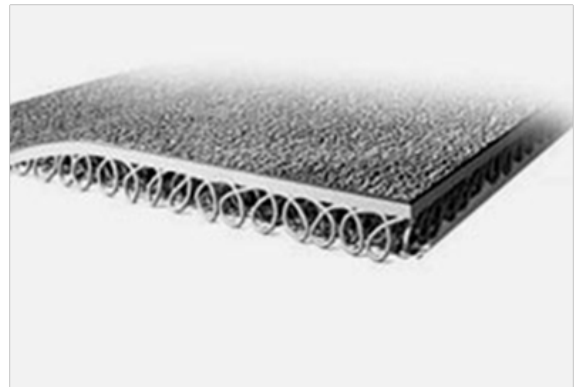
Там, где возрастает риск падения (на лестницах, пандусах, в помещениях, где на полу может оказаться вода или масло) имеет смысл использовать противоскользящие наклейки или коврики.



Противоусталостные покрытия и коврики

Там, где по технологическому процессу работники вынуждены в течение долгого времени оставаться в положении стоя, используют противоусталостные покрытия. Они не только

предотвращают падения, но и за счет воздушной прослойки, заставляют ноги стоящего совершать микродвижения, которые обеспечивают циркуляцию крови в конечностях, что снижает усталость при длительном нахождении на ногах.



29. БЛОКИРОВКИ БЕЗОПАСНОСТИ

Использование блокировок для снятия электрических и механических рисков. Система «Lockout/Tagout». Элементы системы. Принцип работы.

Огромное количество несчастных случаев произошло (и еще произойдет) в результате ошибочной подачи энергии (электрической или механической) на участок, где проводятся ремонтные или регламентные работы.

Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок (ПОТЭУ) утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2013 №328н предписывают:

XVI. Охрана труда при выполнении технических мероприятий, обеспечивающих безопасность работ со снятием напряжения.

16.1. При подготовке рабочего места со снятием напряжения, при котором с токоведущих частей электроустановки, на которой будут проводиться работы, снято напряжение отключением коммутационных аппаратов, отсоединением шин, кабелей, проводов и приняты меры, препятствующие подаче напряжения на токоведущие части к месту работы, должны быть в указанном порядке выполнены следующие технические мероприятия:

- произведены необходимые отключения и приняты меры, препятствующие подаче напряжения на место работы вследствие ошибочного или самопроизвольного включения коммутационных аппаратов;

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

- на приводах ручного и на ключах дистанционного управления коммутационных аппаратов должны быть вывешены запрещающие плакаты;
- проверено отсутствие напряжения на токоведущих частях, которые должны быть заземлены для защиты людей от поражения электрическим током;
- установлено заземление;
- вывешены указательные плакаты "Заземлено", ограждены при необходимости рабочие места и оставшиеся под напряжением токоведущие части, вывешены предупреждающие и предписывающие плакаты.

Меры, препятствующие подаче напряжения «в народе» принято называть правилом: «Отключи и исключи включение».

Опытный электрик, прежде чем пойдет чинить участок электрической цепи, снимет рубильник и заберет его с собой. Если не так радикально, то принято закрывать места включения подачи напряжения на замок.

Система «Lockout/Tagout»

Сейчас все большее применение находит позаимствованная на западе система «Lockout/Tagout». Приблизительно переводится как «заблокируй / проинформируй».

Система состоит из следующих элементов:

- Блокировочное устройство (блокиратор);
- Информационная табличка;
- Навесной замок;
- Расширитель в случае проведения работ несколькими сотрудниками.



Блокировочные устройства – дополнительные устройства, используемые в системе блокировки для физического предотвращения подачи электрического тока и запуска механических частей оборудования.

Существует огромное количество вариантов блокираторов.



Блокираторы электрических рисков

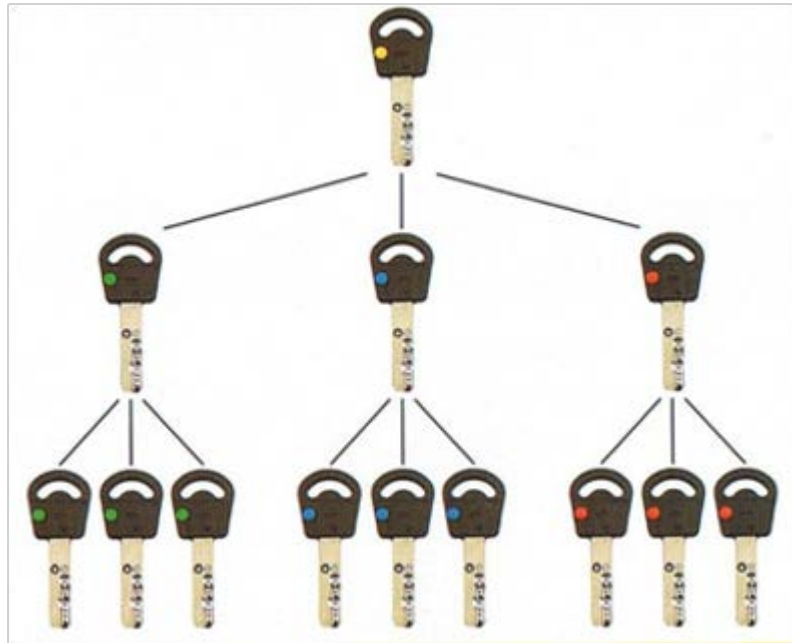


Блокираторы механических рисков

Блокираторы важная, но не единственная часть системы «Lockout/Tagout». Необходимо определить и зафиксировать в инструкциях последовательность отключения. Определить и промаркировать точки отключения.



Система «Lockout/Tagout» предполагает использование одного ключа для одного замка. Замок с ключом может быть выдан работнику персонально или взят им на время проведения работ. Главное что бы ни кто не имел возможности подать энергию на обслуживаемый участок кроме самого исполнителя работ или его непосредственного руководителя.



Иерархия ключей

30. СИСТЕМА 5С

Принципы работы системы бережливого производства. Цели использования. Порядок организации работы по системе 5С. Использование опыта Центрального института труда при разработке системы.

5С — система организации и рационализации рабочего места, один из инструментов бережливого производства. Была разработана в послевоенной Японии.

5С – это пять слов, начинающихся с буквы «С»:

Сортировка - четкое разделение вещей на нужные и ненужные и избавление от последних;

Все материалы, оборудование и инструмент сортируют на:

- нужные всегда — материалы, которые используются в работе в данный момент;
- нужные иногда — материалы, которые могут использоваться в работе, но в данный момент не востребованы;
- ненужные — брак, неиспользуемые инструменты, тара, посторонние предметы. В процессе сортировки ненужные предметы помечают «красной меткой» и затем удаляют из рабочей зоны.

Для того что бы грамотно отсортировать предметы можно использовать следующий подход:

- Изучить пространство вокруг себя в поиске материалов, инструментов и т. п. предметов, которые не используешь;
- Убрать всё, что не используешь. Если не уверен — отложить;
- Сгруппировать схожие объекты;
- Расположить все объекты параллельно или перпендикулярно поверхности, на которой они покоятся.



Соблюдение порядка (аккуратность) - организация хранения вещей, которая позволяет быстро и просто их найти и использовать;

Расположение предметов отвечает требованиям:

- безопасности;
- качества;
- эффективности работы.

Четыре правила расположения вещей:

- на видном месте;
- легко взять;
- легко использовать;
- легко вернуть на место.

Содержание в чистоте (уборка) – соблюдение рабочего места в чистоте и опрятности;

- Разбить линию на зоны, создать схемы и карты с обозначением рабочих мест, мест расположения оборудования и т. п.;
- Определить специальные группы, за которыми будет закреплена зона для уборки;
- Определить время проведения уборки.

Стандартизация (поддержка порядка) – выполнение установленных процедур первых трех пунктов;

Необходимо создать рабочие инструкции, которые включают в себя описание пошаговых действий по поддержанию порядка.

Совершенствование или Самодисциплина (формирование привычек) – улучшение, поддержание результатов, достигнутых ранее.

- Наблюдение за работой оборудования, за рабочим местом, чтобы облегчить их обслуживание;
- Использование фотографий ДО и ПОСЛЕ для сравнения того, что было, и каков конечный результат;
- Организация аудитов, чтобы оценить эффективность внедрения программы 5С.

Система 5С применима не только на производстве, но и легко может повысить эффективность работы офиса.



На самом деле все новое это хорошо забытое старое. Японцы использовали в своей системе разработки А. К. Гастева и Центрального института труда (ЦИТ).



Схема «Правильное расположение инструмента» из памятки ЦИТ, 1924

ВОПРОСЫ ПО СЕДЬМОЙ ЧАСТИ:

- Какие документы должны быть на предприятии по охране труда?
- Чем регламентируется проведение инструктажей и обучение по охране труда?
- Кто должен проводить вводный инструктаж?
- Кто проводит инструктажи на рабочем месте?
- Какие бывают виды инструктажей, и в каких случаях они проводятся?
- Какова периодичность инструктажей?
- Как написать инструкцию по охране труда?
- Кто из сотрудников должен проходить обучение в учебном центре, а кого можно обучить на предприятии?
- Как оформить обучение по охране труда и провести проверку знаний своей комиссией?
- Какие кадровые документы должен изучить специалист по охране труда?
- Когда обязательно вводить должность специалиста по охране труда?
- Кого можно назначить на должность специалиста по охране труда?
- Какие положения определяют порядок взаимодействия по охране труда?
- Как осуществляется допуск к самостоятельной работе?
- Когда на предприятии рекомендуется организовывать кабинет по охране труда?
- Что должно быть в кабинете по охране труда?
- Какие задачи решаются нанесением сигнальной разметки?
- Какими правилами регламентируется нанесение сигнальной разметки?
- Зачем вывешиваются знаки безопасности?
- Когда имеет смысл использовать противоскользящие и противоусталостные покрытия?
- За чем используются блокировка?
- Из каких элементов состоит система «Lockout/Tagout»?
- Что такое система 5С?
- Как организовать работу по принципу бережливого производства?

Часть 8. Проверка по охране труда

31. ЗАЩИТА ПРАВ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Принципы проведения проверки в соответствии с ФЗ №294. План проверок. Риск ориентированный подход при планировании проверок. Уведомление о начале проведения плановой проверки. Основания для проведения внеплановой проверки. Порядок организации проверки. Документарная и выездная проверка. Обязанности предпринимателей при проверке. Сроки проведения проверок. Результаты проверки.

Проверки по охране труда проводятся инспекцией в соответствии со следующими документами:

- статья 360 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральный закон Российской Федерации от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Основными принципами ФЗ №294 являются преимущественно уведомительный порядок и презумпция добросовестности.

В начале года прокуратура формирует ежегодный сводный план проведения плановых проверок субъектов предпринимательства и размещает его на своем сайте в срок до 31 декабря текущего календарного года.

С планом проверок можно ознакомиться на сайте прокуратуры.

Основанием для включения в план проверок до недавнего времени являлось истечение трех лет со дня регистрации юридического лица или ИП или истечение трех лет со дня последней проверки.

С 01 марта 2017 года Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется с применением **риск-ориентированного** подхода.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17.08.2016 N 806 «О применении риск-ориентированного подхода при организации отдельных видов государственного контроля (надзора) и внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» и «Правилами отнесения деятельности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и (или) используемых ими производственных объектов к определенной категории риска или определенному классу (категории) опасности»:

Проведение плановых проверок в отношении деятельности юридического лица или индивидуального предпринимателя в зависимости от присвоенной их деятельности категории риска осуществляется со следующей периодичностью:

- для категории чрезвычайно высокого (1 класс) и высокого риска (2 класс) - один раз в 2 года;
- для категории значительного риска (3 класс) - один раз в 3 года;
- для категории среднего риска (4 класс) - не чаще чем один раз в 5 лет;

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

- для категории умеренного риска (5класс) - не чаще чем один раз в 6 лет;
- В отношении юридического лица или индивидуального предпринимателя, деятельность которых отнесена к категории низкого риска (6 класс), плановые проверки не проводятся.

Категория риска определяется в зависимости от отраслевой принадлежности организации, количества сотрудников, несчастных случаев произошедших в организации, случаев выявленных ранее нарушений, невыплаты заработной платы и др.

Перечень работодателей, деятельность которых отнесена к категории высокого и значительного риска размещен на сайте Роструда.

Если работодателя нет в обоих перечнях, то категория риска его деятельности не выше средней. Получить точную информацию об этом можно в Роструде. Инспекция должна ответить на запрос не позднее 15 рабочих дней с даты его поступления.

Уведомление о начале проведения плановой проверки

За три рабочих дня до начала проведения плановой проверки направляется распоряжение о проведении проверки и запрос на предоставление документов любым доступным способом с отметкой о получении.

Основания для проведения внеплановой проверки

- Истечение срока исполнения юридическим лицом, ИП ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения;
- Поступление обращений и заявлений граждан, информации от органов власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;
- обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;
- наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки.

За 24 часа до начала проведения внеплановой проверки. Направляется распоряжение о проведении проверки и запрос на предоставление документов.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по факту поступления информации о нарушениях требований охраны труда, не допускается.

Обращения и заявления, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора), не могут служить основанием для проведения внеплановой проверки.

Порядок организации проверки

- Проверка проводится на основании распоряжения руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора).

- Проверка может проводиться только должностным лицом или должностными лицами, которые указаны в распоряжении руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора).

Документарная проверка

В процессе проведения документарной проверки должностными лицами органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля в первую очередь рассматриваются документы юридического лица, ИП, имеющиеся в распоряжении органа государственного контроля (надзора), акты предыдущих проверок, материалы рассмотрения дел об административных правонарушениях и иные документы о результатах, осуществленных в отношении этих юридического лица, ИП государственного контроля (надзора).

Документы предоставляются:

- В течении 10-ти рабочих дней со дня получения Запроса;
- Указанные в Запросе документы представляются в виде копий, заверенных печатью (при ее наличии) и соответственно подписью руководителя, иного должностного лица юридического лица.

Выездная проверка

Выездная проверка (как плановая, так и внеплановая) проводится по месту нахождения юридического лица, месту осуществления деятельности индивидуального предпринимателя и (или) по месту фактического осуществления их деятельности;

Выездная проверка начинается с предъявления служебного удостоверения должностными лицами органа государственного контроля (надзора), обязательного ознакомления руководителя или иного должностного лица юридического лица, ИП с распоряжением руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора) о назначении выездной проверки, а также с целями, задачами, основаниями проведения выездной проверки.

Обязанности юридических лиц, ИП

Предоставить должностным лицам органа государственного контроля (надзора), возможность ознакомиться с документами, связанными с целями, задачами и предметом выездной проверки, в случае, если выездной проверке не предшествовало проведение документарной проверки, а также обеспечить доступ проводящих выездную проверку должностных лиц на территорию, в используемые юридическим лицом, ИП при осуществлении деятельности здания, строения, сооружения, помещения, к используемым юридическими лицами, ИП оборудованию, подобным объектам, транспортным средствам и перевозимым ими грузам.

Сроки проведения проверок

- Не более 20-ти рабочих дней;
- В отношении одного субъекта малого предпринимательства общий срок проведения плановых выездных проверок не может превышать пятидесяти часов в год.

Результат проверки

По результатам проверки должностными лицами органа государственного контроля (надзора), составляется Акт по установленной форме в двух экземплярах.

В случае несогласия с фактами, выводами, изложенными в Акте проверки, либо с выданным Предписанием, в течение пятнадцати дней с даты получения Акта, юридические лица и ИП вправе представить в соответствующие органы государственного контроля (надзора), в письменной форме возражения в отношении Акта проверки и выданного предписания в целом или его отдельных положений, с приложением необходимых документов.

32. ШТРАФЫ ЗА НАРУШЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Уголовная и административная ответственность за нарушения в области охраны труда.

Статья 143 УК РФ. Нарушение требований охраны труда

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

- штраф в размере до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;
- обязательные работы на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до одного года;
- лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

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

- принудительные работы на срок до четырех лет;
- лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

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

- принудительные работы на срок до пяти лет;
- лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 5.27 КоАП РФ Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 1000 до 5000 рублей
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 1000 до 5000 рублей
- на юридических лиц от 30 000 до 50 000 тысяч рублей.

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа

- на граждан от 3000 до 5 000 рублей;
- на должностных лиц от 10 000 до 20 000 рублей.

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 10000 до 20000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 5 000 до 10 000 рублей;
- на юридических лиц от 50 000 до 100 000 рублей.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 1000 до 5000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 1000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц от 30 000 до 50 000 тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа

- на граждан 5 000 рублей;
- на должностных лиц дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 000 до 40 000 рублей;
- на юридических лиц от 100 000 до 200 000 тысяч рублей.

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

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 2000 до 5000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 2000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц от 50 000 до 80 000 тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 5000 до 10 000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 5000 до 10 000 рублей;
- на юридических лиц от 60 000 до 80 000 рублей.

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

- на должностных лиц от 15 000 до 25 000 тысяч рублей
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 15 000 до 25 000 рублей
- на юридических лиц от 110 000 до 130 000 рублей.

ПО ДАННОМУ ПУНКТУ ШТРАФЫ СУММИРУЮТСЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ПО КАЖДОМУ РАБОТНИКУ

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 20 000 до 30 000 рублей;
- на юридических лиц - от 130 000 до 150 000 рублей.

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

- на должностных лиц от 30 000 до 40 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 000 до 40 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц от 100 000 до 200 000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Статья 19.5 КоАП РФ. Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)

6. Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц от 30 000 до 50 000 рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 000 до 50 000 рублей;
- на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей.

33. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХРАНОЙ ТРУДА

Роль профессиональных союзов в контроле за соблюдением требований охраны труда. Технические и правовые инспекции профсоюза. Задачи комитета (комиссии) по охране труда.

Общественный контроль за охраной труда осуществляется в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Постановление Минтруда Российской Федерации от 8 апреля 1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда является важной частью социального партнерства. Он реализуется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 31, 218, 370 ТК РФ).

Общественный контроль осуществляется:

- профессиональными союзами;

- иными представительными органами (представителями).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

Права членов комитета (комиссии) по охране труда:

- получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных
- и вредных производственных факторах и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;
- заслушивать сообщения работодателя (его представителя), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;
- участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда;
- вносить работодателю предложения о поощрении работников за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профессиональные союзы могут создавать технические и правовые инспекции труда.

Технические инспекции

- защита интересов и законных прав членов профсоюзов обслуживаемых предприятий на здоровые и безопасные условия труда;
- расследование отказов работников от выполнения работ в связи с неблагоприятными условиями труда;
- разработка предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации и иных нормативных законодательных актов об охране труда;
- рассмотрение обращений членов профсоюза по вопросам охраны труда и др.

Правовые инспекции

- контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений;
- юридическая защита прав членов профсоюза (работников), а также организаций профсоюза от противоправных действий;
- информационно-методическая помощь, обучение профсоюзного актива, оказание консультационной поддержки членам профсоюза;
- взаимодействие с органами прокуратуры и исполнительной власти и др.

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ст. 370 ТК РФ):

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- 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;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

Постановлением Минтруда РФ № 30 от 8.04.1994 г. утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда ведут деятельность по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, в которых работают члены профсоюза.

Выборы уполномоченных проводят:

- на общем собрании трудового коллектива организации (цеха, участка);
- на срок не менее 2 лет.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия. Уполномоченные периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива. Они могут быть отозваны до истечения срока полномочий, если не выполняют своих функций.

Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда.

Основными задачами уполномоченных лиц по охране труда являются:

- содействие в создании на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;
- представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;
- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель обязан:

- создавать необходимые условия для работы уполномоченных;
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Обучение уполномоченных рекомендуется организовывать за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика). Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение.

Комитет (комиссия) по охране труда

Комитет - рабочий орган управления охраной труда в организации, обеспечивающий согласованные действия работодателя и работников, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда в организации.

Комитет (комиссия) является:

- составной частью системы управления охраной труда;
- одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда (ст. 218 ТК РФ).

- Члены комитета должны:
- проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) не реже одного раза в три года;
- информировать выборные органы или собрание работников о проделанной работе не реже одного раза в год.

Задачами комитета по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, профсоюзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

ВОПРОСЫ ПО ВОСЬМОЙ ЧАСТИ:

- В соответствии, с какими принципами должна быть организована проверка предпринимателей по охране труда?
- Как применяется принцип риск ориентированного подхода при составлении плана проверок?
- Когда инспекция может прийти без предупреждения?
- Как наказываются нарушения в области охраны труда?
- Какова роль профсоюзов в контроле за соблюдением требований охраны труда?
- Для чего создается комиссия по охране труда?

Часть 9. Первая помощь

34. ЮРИДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ

Зачем нужно знать правила оказания первой помощи. Нормы права, регулирующие оказание первой помощи. Порядок обучения работников. Состав аптечки для оказания первой помощи. Причинение вреда по неосторожности. Крайняя необходимость. Оставление в опасности. Вызов бригады скорой помощи.

Надо или не надо оказывать первую помощь?

Этот вопрос наверное никогда не найдет своего правильного решения. Конечно, нередки случаи когда, оказывая первую помощь, мы причиняем пострадавшему еще больший вред. Так происходит, в том числе в силу отсутствия специальных навыков или не умения правильно поставить диагноз.

В этой ситуации большинство предпочитает идти по самому простому пути и решает для себя ни когда не помогать пострадавшему, а значит и учиться навыкам оказания первой помощи не обязательно. К сожалению, эта логика не проходит проверки практикой.

Помогать человеку, попавшему в беду это базовый принцип культурно-исторического кода русского народа. Это находится в сознании на уровне: «Что такое хорошо, а что такое плохо».

Представьте себе, что вы стали свидетелем как поскользывается и падает пожилая женщина. Какой первый порыв испытает любой адекватный человек? Правильно. Попытается ее поднять. Если у нее окажется, сломана нога, то наши действия вполне могут причинить ей больший вред.

Вторая причина, по которой нам нужно хотя бы минимально знать правила оказания первой помощи это данные статистики. По статистике среди всех несчастных случаев, закончившихся смертью пострадавшего, только 20% получили травмы несовместимые с жизнью. Остальные 80% погибли в результате не оказанной, неправильно или поздно оказанной первой помощи.

Любой человек должен знать как, по крайней мере, не навредить пострадавшему и себе самому.

Нормы права, регулирующие оказание первой помощи

Трудовой кодекс однозначно определяет обязанность работодателя обучать работников навыкам первой помощи, а самих работников обязывает проходить такое обучение.

ТК РФ, Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

... обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве ...

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

ТК РФ, Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

... проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве...

Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» определяет сроки и форму такого обучения.

2.2.4. Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Таким образом, все работники должны владеть навыками оказания первой помощи.

Приказ Минздравсоцразвития России от 04.05.2012 N 477н «Об утверждении перечня состояний, при которых оказывается первая помощь, и перечня мероприятий по оказанию первой помощи» определяет перечень состояний, при которых оказывается первая помощь:

- Отсутствие сознания;
- Остановка дыхания и кровообращения;
- Наружные кровотечения;
- Инородные тела верхних дыхательных путях;
- Травмы различных областей тела;
- Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения;
- Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур;
- Отравления.

Обратите внимание, на то, что это те состояния, когда первую помощь можно оказать, не нарушая целостности кожных покровов и не имея ни каких лекарств. Любые медицинские препараты может давать только врач.

Аптечка, которая должна находиться на предприятии не имеет в своем составе даже зеленки именно по этой причине.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011 N 169н "Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам".

Состав аптечки для оказания первой помощи работникам:

- Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран. (жгут, бинты, пластырь, салфетки);
- Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации. («рот - устройство – рот»);
- Прочие изделия медицинского назначения. (ножницы, перчатки, покрывало);

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

- Прочие средства. (блокнот, ручка, сумка, булавки).

Также законодательно определен круг лиц, имеющих право оказывать первую помощь.

Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Первая помощь до оказания медицинской помощи оказывается гражданам при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью, лицами, обязанными оказывать первую помощь в соответствии с федеральным законом или со специальным правилом и имеющими соответствующую подготовку, в том числе сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации, сотрудниками, военнослужащими и работниками Государственной противопожарной службы, спасателями аварийно-спасательных формирований и аварийно-спасательных служб...

Водители транспортных средств и другие лица вправе оказывать первую помощь при наличии соответствующей подготовки и (или) навыков.

Обратите внимание на то, что иметь право не значит быть обязанным. Тем более что в случае причинения тяжкого вреда здоровью предусмотрена уголовная ответственность.

Уголовная ответственность за причинение вреда здоровью по неосторожности наступает в следующих случаях:

- статья 109 Уголовного кодекса Российской Федерации. Причинение смерти по неосторожности;
- статья 118 Уголовного кодекса Российской Федерации. Причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности.

Тяжкий вред характеризуется созданием угрозы для жизни или потерей трудоспособности.

Однако первая помощь очень часто оказывается в состоянии крайней необходимости. Если вред причинен, чтобы предотвратить больший вред, в этом случае уголовная ответственность не наступает.

УК РФ, Статья 39. Крайняя необходимость

- Не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости.
- Превышением пределов крайней необходимости признается причинение вреда, явно не соответствующего характеру и степени угрожавшей опасности и обстоятельствам, при которых опасность устранялась, когда указанным интересам был причинен вред равный или более значительный, чем предотвращенный. Такое превышение влечет за собой уголовную ответственность только в случаях умышленного причинения вреда.

Правда причиненный вред все равно придется возместить.

ГК РФ Статья 1067. Причинение вреда в состоянии крайней необходимости

Вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, должен быть возмещен лицом, причинившим вред.

С другой стороны, если не помочь человеку, нуждающемуся в оказании первой доврачебной помощи, ваши действия можно трактовать как оставление в опасности.

УК РФ, Статья 125. Оставление в опасности

Заведомое оставление без помощи лица, находящегося в опасном для жизни или здоровья состоянии и лишенного возможности принять меры к самосохранению по малолетству, старости, болезни или вследствие своей беспомощности, в случаях, если виновный имел возможность оказать помощь этому лицу и был обязан иметь о нем заботу либо сам поставил его в опасное для жизни или здоровья состояние

Минимальными действиями, которые снимут с вас возможное обвинение в оставлении в опасности, будет вызов скорой помощи. Правда за время пока она приедет, может быть упущена возможность спасти жизнь.

Порядок вызова бригады скорой медицинской помощи

- Назвать улицу и номер дома, ближайшего к месту происшествия. Если вы за городом назовите общеизвестные ориентиры места происшествия и пути подъезда к нему.
- Указать время происшествия или обнаружения последствий его.
- Обязательно сообщить об имеющихся дополнительных опасностях.
- Назвать количество пострадавших, есть ли среди них дети, беременные.
- Назвать фамилии, пол и возраст пострадавших. У не известных лиц – пол и примерный возраст.
- Назвать себя и сообщите свой номер телефона.
- По возможности организовать встречу бригады скорой медицинской помощи.

Так все-таки оказывать первую помощь или нет?

- Человеку без сознания можно оказывать помощь.
- Если человек в сознании – необходимо получить его разрешение. Если он отказывается, помогать нельзя.
- Если ребенок до 14 лет без близких (по малолетству он лишен возможности принять меры к самосохранению) – можно оказывать помощь, иначе нужно спросить согласия у его близких.
- Если пострадавший представляет опасность – помощь лучше не оказывать.
- Не нужно получать согласие при попытках суицида.

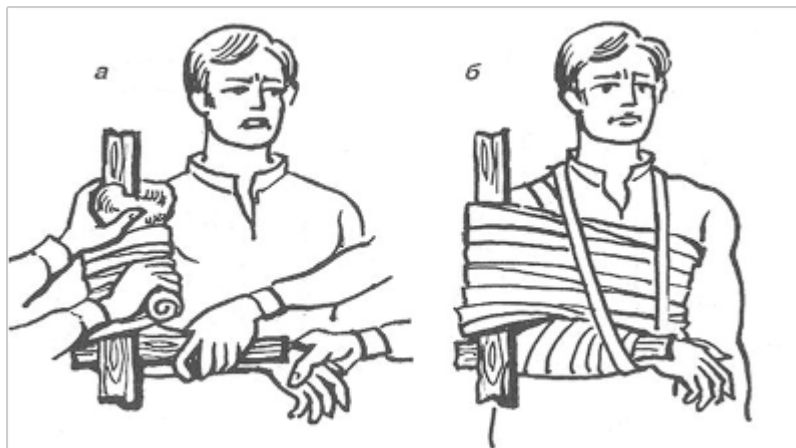
35. ОШИБКИ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ

Самые распространенные ошибки и заблуждения первой помощи.

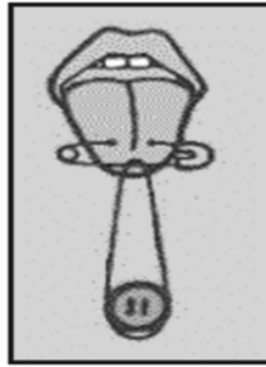
Первая ошибка оказания первой помощи это попытка помочь, не устранив опасный фактор. Сначала определите, что угрожает Вам, а уже потом — что угрожает пострадавшему, ведь если с Вами что-то случится, помочь вы уже не сможете.



Нас учат накладывать шины, и мы думаем, что это первая помощь при переломе. На самом деле шина нужна для транспортировки пострадавшего. Самым правильным будет просто обеспечить неподвижность. И уж совсем нельзя выпрямлять сломанные кости, чтоб привязать их к шине.

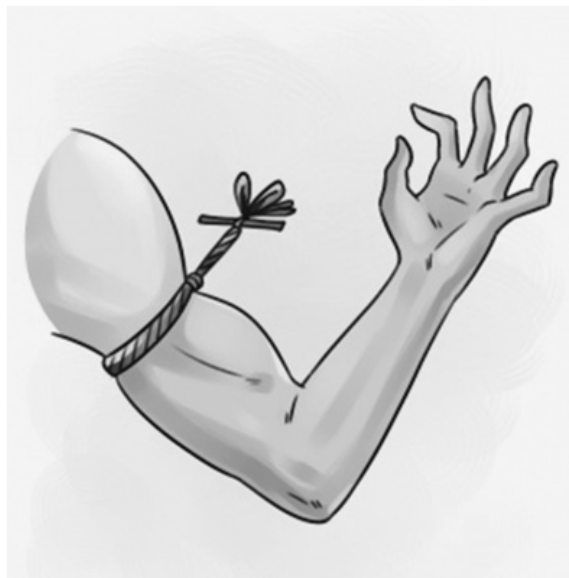


Вообще непонятно из какой шутки пошло убеждение, что булавкой нужно приколоть язык потерявшего сознание человека к его же воротнику — с тем, чтобы он (язык) не запал и не перекрыл дыхательные пути.

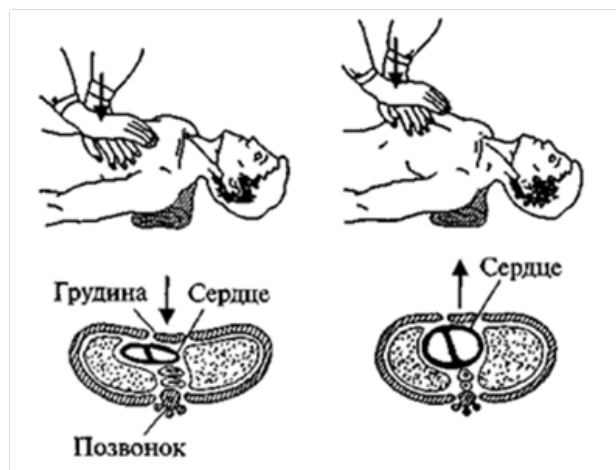


Вы бы сами хотели, что бы вам прокололи язык булавкой?

Не нужно пытаться накладывать жгут при любом порезе. Это исключительно крайняя мера, когда без этого нельзя обойтись. Жгут используют только при артериальном кровотечении.



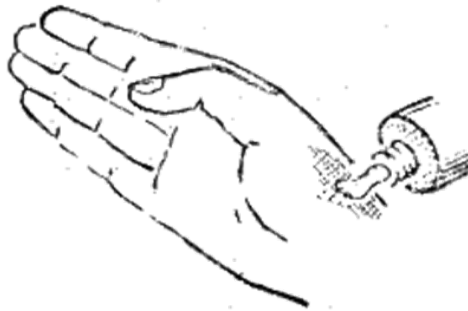
Очень распространенное явление делать непрямой массаж сердца, когда у человека есть пульс и дыхание. Нужно уметь различать остановку сердца и потерю сознания.



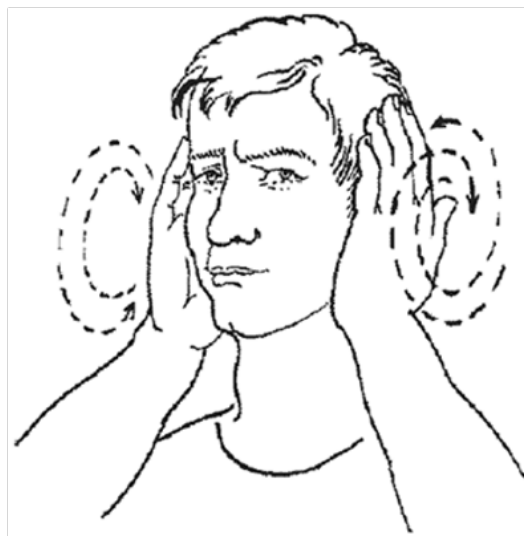
Ни в коем случае нельзя вынимать из раны торчащие предметы. Как правило, они обеспечивают перекрытие сосудов и предотвращают доступ воздуха.



Густо мажем место ожога пантенолом, кремом, кефиром или маслом. Что происходит? Над ожогом создается герметичная подушка из вещества, закрывающего выход тепла на свободу.



Растираем обмороженные (побледневшие на морозе) участки тела. При этом повреждаются ткани.



Если человек подавился, нельзя стучать ему по спине в положении стоя. При хлопках по спине кусок упадет глубже в дыхательные пути. Необходимо сначала наклонить пострадавшего.



Если человеку, у которого случился приступ эпилепсии, разжать зубы и вставить между ними что-нибудь, можно повредить и рот и зубы.



При кровотечении нельзя запрокидывать голову назад. Можно наглотаться крови. Она может попасть в дыхательные пути. При кровотечении из носа правильно зажать нос и наклонить голову вперед.



Алкоголь – не обезболивающее. При приеме алкоголя изменяется болевая чувствительность. Усложняется постановка диагноза. Большинство лекарственных средств не рассчитано на одновременный прием с алкоголем.



Если человеку плохо, не предлагайте ему лекарства, которые помогали вам в аналогичной ситуации.

Во-первых, совершенно не факт, что схожие внешние симптомы вызваны той же проблемой.

Во-вторых, лекарства имеют особенности применения, противопоказания и побочные эффекты, не очевидные для людей без медицинского образования.

36. ПРАВИЛА ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ

Порядок оказания первой помощи. Действия при потере сознания, коме, клинической смерти. Реанимационные мероприятия. Биологическая смерть. Действия по остановке кровотечения. Проникающие ранения груди. Проникающие ранения живота. Открытый и закрытый перелом. Вывихи и растяжения. Падение с высоты. Травмы глаз. Ожоги. Обморожения. Отравления. Удаление предметов из дыхательных путей. Длительное сдавливание конечностей. Укусы насекомых. Змеиные укусы. Тепловой удар.

Состояние обморока

Признаки обморока:

- Кратковременная потеря сознания (не более 3-4 минут);
- Потере сознания предшествуют: резкая слабость, головокружение, звон в ушах и потемнение в глазах.

Действия:

- Убедиться в наличии пульса на сонной артерии;
- Освободить грудную клетку от одежды и расстегнуть поясной ремень;

Проверьте актуальность версии на сайте: <http://okhrana-truda.com/>

- Приподнять ноги;
- Надавить на болевую точку.

Как быстро освободить грудную клетку от одежды?

- Майку или футболку можно не снимать. (Убедиться, что нет крестика);
- Бюстгальтер сместить вверх ближе к шее;
- На рубашке расстегнуть пуговицы на шее и груди;
- Джемпер или свитер приподнять и сдвинуть к шее;
- Галстук или шейный платок – лучше снять. Если не получается – разрезать;
- Поясной ремень - обязательно расстегнуть и ослабить. (Острый край может повредить печень при проведении реанимации).

Состояние комы

Признаки комы:

- Потеря сознания более чем на 4 минуты;
- Обязательно есть пульс на сонной артерии.

Действия:

- повернуть пострадавшего на живот;
- удалить слизь и содержимое желудка;
- приложить к голове холод.

Клиническая смерть

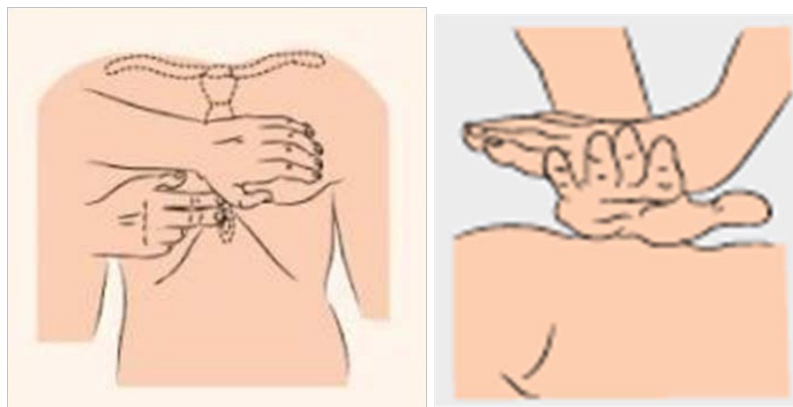
Признаки клинической смерти:

- отсутствие пульса на сонной артерии

Действия:

- Освободить грудную клетку от одежды и расстегнуть поясной ремень;
- Начать не прямой массаж сердца.

Положить основание ладони на точку компрессии. Упор делается на основание ладоней, большой палец направлен на голову (на ноги) пострадавшего. Пальцы приподняты и не касаются грудной клетки.



Компрессии проводить строго по линии, соединяющую грудину с позвоночником. Движения выполняются плавно, верхней половиной своего тела. Глубина продавливания 3 – 4 см.

Чередовать 2 вдоха ИВЛ с 15-ю надавливаниями на грудную клетку.



Если под ладонью появился неприятный хруст (признак перелома ребер), следует уменьшить ритм надавливаний. Прекращать реанимацию НЕЛЬЗЯ.

Искусственная вентиляция легких

Если во время вдоха ИВЛ раздуваются щеки – вдох неэффективен.



Следует увеличить угол наклона головы и повторить вдох.

Если попытка снова неудачная – необходимо сделать 15 надавливаний на грудину, перевернуть пострадавшего на живот и очистить ротовую полость. После этого повторить вдох.

Биологическая смерть

Признаки биологической смерти (когда проведение реанимации бессмысленно):

- Высыхание роговицы глаза (появление «селедочного» блеска);



- Деформация зрачка при осторожном сжатии глазного яблока пальцами;



- Появление трупных пятен.



Кровотечение

Если вы порезались, в первую очередь зажмите и надавите на рану, что бы замедлить кровотечение. Если кровотечение не останавливается – вызовите врача. Продолжайте зажимать рану до его приезда.

Слабое кровотечение

Слабый порез или царапину нужно промыть водой. Открытую рану нельзя прижигать йодом и зеленкой. Можно – перекисью водорода. Наложить повязку или пластырь.

Кровотечение из носа

Сжать крылья носа. Нагнуться вперед и дышать ртом. Если опрокинуть голову назад, кровь может попасть в трахею или желудок.

Если кровь не останавливается в течение 15 – 20 минут, вызовите скорую.

Внутреннее кровотечение

Часто повторяющиеся обмороки и боль в животе позволяют заподозрить внутреннее кровотечение.

Необходимо обеспечить положение, лежа на спине с приподнятыми ногами. Приложить холод к животу. Желательно использовать тяжелый холод (5 кг). Нельзя давать пить, прикладывать грелки, предлагать обезболивающие.

Венозное кровотечение

Признаки венозного кровотечения:

- Кровь пассивно стекает из раны;
- Очень темный цвет крови.

Забинтуйте рану, используя бинты и марлевые салфетки. Если кровь сочится через повязку, положите сверху еще перевязочный материал. Не ослабляйте давление на рану.

Жгут используют только при артериальном кровотечении.

Артериальное кровотечение

Признаки артериального кровотечения:

- Алая кровь из раны вытекает фонтанирующей струей;
- Над раной образуется валик из вытекающей крови;
- Большое кровавое пятно на одежде или лужа крови возле пострадавшего.

Первые действия:

- Прямое давление на рану;
- Наложение давящей повязки;
- Максимальное сгибание конечности в суставе или прижатие артерии пальцем.

Если это не помогает, накладывают жгут с обязательной отметкой времени наложения. Жгут на конечность можно наложить не более чем на 1 час. Через час жгут снимают, дают восстановиться кровообращению и снова накладывают со смещением относительно старого места наложения.

Наложение резинового жгута

- Завести жгут за конечность и растянуть с максимальным усилием;
- Прижать первый виток жгута и убедиться в отсутствии пульса;

- Наложить последующие витки жгута с меньшим усилием, накладывая их по восходящей спирали и захватывая предыдущий виток;
- Вложить записку с указанием даты и точного времени под жгут;
- Не закрывать жгут повязкой.

Проникающие ранения груди

- Прижать ладонь к ране и закрыть в нее доступ воздуха;
- Недопустимо извлекать из раны инородные предметы на месте происшествия;
- Наложить герметичную повязку или лейкопластырь.

Транспортировка только в положении «сидя».

Проникающие ранения живота

- Прикрыть содержимое раны чистой салфеткой;
- Прикрепить салфетку, полностью прикрывающую края раны, пластырем;
- Приподнять ноги и расстегнуть поясной ремень.

Запрещается:

- Вправлять выпавшие органы;
- Давать пить.

Закрытый перелом

- Поддерживать поврежденную конечность. Положить ее на подушку или предметы одежды. Избегать лишних движений;
- Приложить холод;
- Если вызвать врача невозможно и придется транспортировать пострадавшего самостоятельно, на поврежденную конечность накладывают шину.

Открытый перелом

- Сначала остановить кровотечение;
- Обеспечить неподвижность поврежденной конечности;
- Приложить холод;
- Вызвать скорую.

Вывихи и растяжения

Признаки: Появление боли и отека или синяка вокруг сустава или мышцы. Трудности движения.

- Нельзя двигать травмированной частью тела. Попытаться ее распрямить;
- Приложить холод не более чем на 20 мин.;
- Обратиться в травмпункт или вызвать скорую.

Не пытайтесь вправить вывих самостоятельно. При подозрении перелома, считайте, что у пострадавшего перелом.

Падение с высоты

Вынужденная поза «лягушки» это верный признак крайне опасных повреждений в результате падения.



Пострадавший не может изменить положение ног. Стопы развернуты к наружи, колени приподняты и разведены.

Необходимо: положить пострадавшему под ноги валик из одежды.

Нельзя! Перемещать пострадавшего, снимать с него одежду или позволять ему шевелиться.

Травмы глаз

- Обильно промыть глаз чистой водой (желательно комнатной температуры);
- Наложить повязку на оба глаза (если не закрыть повязкой оба глаза, то движения здорового глаза будут вызывать движения и боль в пострадавшем глазу).

Нельзя! Промывать водой колотые и резаные раны глаз и век.

Все операции проводить в положении пострадавшего «лежа».

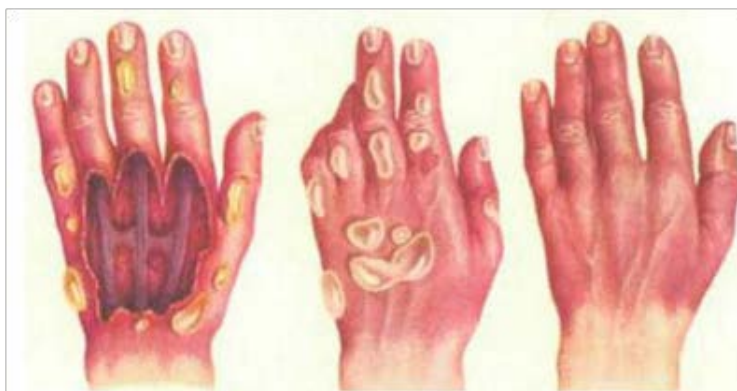
Термический ожог

Первая степень ожога выражается покраснением, небольшим отеком места поражения и жжением.

Вторая степень – это более глубокое поражение кожи, которое сопровождается появлением волдырей и более выраженной болью.

Третья степень ожога характеризует повреждение кожи и мышечной ткани, на теле появляется значимая рана. Если задеты нервные ткани, рана становится глубокой, приобретает темно-красный цвет.

Четвертая степень - это повреждение не только кожи и мышц, но даже сухожилий и костей, что приводит к некрозу и обугливанию тканей.



При ожоге:

- Охладить обожженное место холодной водой не менее 10 мин.;
- Наложить на место ожога стерильную повязку. При больших площадях – накрыть чистой тканью.

Переохлаждение

Занести пострадавшего в теплое помещение или согреть (укутать пострадавшего теплым (спасательным) одеялом, одеждой).

Если пострадавший в сознании, дать обильное горячее сладкое питье. Накормить горячей пищей. Использование алкоголя запрещено!

При признаках собственного переохлаждения — борись со сном, двигайся. Используй бумагу, пластиковые пакеты и другие средства для утепления своей обуви и одежды. Ищи или строй убежище от холода.

Обморожение

Укутать отмороженные участки тела в несколько слоев. Нельзя ускорять внешнее согревание отмороженных частей тела. Тепло должно возникнуть внутри с восстановлением кровообращения.

Укутать пострадавшего в одеяла, при необходимости переодень в сухую одежду. Дай обильное горячее сладкое питье. Накормить горячей пищей.

При отморожении использовать масло или вазелин, растирать отмороженные участки тела снегом запрещено.

Пероральные отравления

Обеспечь промывание желудка до «чистых промывных вод».

При отсутствии сознания желудок не промывать!

Обратиться к врачу.

Удаление инородного тела из дыхательных путей приемом Геймлиха

Обхватить пострадавшего сзади руками и сцепить их в «замок» чуть выше его пупка, под реберной дугой. С силой резко надавить — сложенными в «замок» кистями — в надчревную область. Повторить серию надавливаний 3 раза.

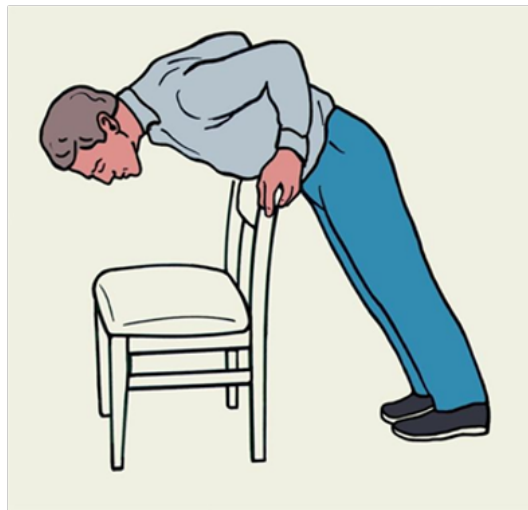
Беременным женщинам сдавливать нижние отделы грудной клетки.

Если пострадавший без сознания, сесть сверху на бедра, обеими ладонями резко надавить на реберные дуги. Повторить серию надавливаний 3 раза.



Удаление инородного тела из дыхательных путей приемом «Буратино»

- Придвинуть стул спинкой к груди пострадавшего;
- Перевернуть пострадавшего через спинку стула;
- Хлопками ладонью по спине постараться освободить дыхательные пути.



Длительное сдавливание конечностей

- Обложить придавленные конечности пакетами со льдом, снегом или холодной водой;
- Предложить обильное теплое питье;
- Наложить защитные жгуты на сдавленные конечности до их освобождения;
- Сразу же после освобождения туго забинтовать поврежденные конечности;
- Наложить шины;
- Повторно приложить холод к поврежденным поверхностям;
- Продолжать давать обильное теплое питье до прибытия врачей.

НЕДОПУСТИМО! Устранять препятствие кровотоку (освободить сдавленные конечности) до наложения защитных жгутов и приема пострадавшим большого количества жидкости.

Укусы насекомых

- Осмотреть место укуса. Вытащить жало;
- Сделать холодный компресс;
- При развитии аллергической реакции обратиться к врачу.

Укус змеи

- Немедленно вызвать скорую;
- Меньше двигаться. Без необходимости не ходить;
- Приложить лед к месту укуса.

Тепловой удар

- Вызвать скорую;
- Переместить пострадавшего в прохладное место;
- Обеспечить приток свежего воздуха;
- Снять или расстегнуть одежду;
- Обернуть холодной, смоченной в воде тканью голову, шею, паховые области;
- Выпить минеральной воды.

ВОПРОСЫ ПО ДЕВЯТОЙ ГЛАВЕ:

- Какими нормативными актами регулируется оказание первой помощи?
- В каких состояниях можно оказывать первую помощь?
- Из каких предметов состоит аптечка первой помощи?
- Что считается причинением вреда по неосторожности?
- Что такое крайняя необходимость и как возмещается вред, причиненный в состоянии крайней необходимости?
- Как избежать обвинения в оставлении в опасности?
- Чего нельзя делать, оказывая первую помощь пострадавшим?
- Как оказывать первую помощь?