



Учебный (лекционный) материал к программе обязательного обучения
«Безопасные методы и приемы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных
производственных факторов, опасностей, идентифицированных в рамках специальной
оценки условий труда и оценки профессиональных рисков
для слесаря по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин
(при выполнении работ по ремонту и техническому обслуживанию перегрузочных машин и
механизмов, включая колесные транспортные средства
и дробильно-погрузочные агрегаты)»
(теоретический курс)

Оглавление

Раздел 1. Общие сведения о системе управления охраной труда в организации, права и обязанности работников в вопросах охраны труда.....	2
Тема 1.1. Нормативно-правовые основы охраны труда	2
Тема 1.2. Обеспечение прав работников на охрану труда	7
Тема 1.3. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации	11
Тема 1.4. Подготовка работников по охране труда.....	15
Тема 1.5. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	23
Тема 1.6. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам	28
Тема 1.7. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников	30
Тема 1.8. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания	31
Тема 1.9. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха	32
Тема 1.10. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ	36
Вопросы к экзаменационным билетам Раздела 1	38

Раздел 1. Общие сведения о системе управления охраной труда в организации, права и обязанности работников в вопросах охраны труда

Тема 1.1. Нормативно-правовые основы охраны труда

Основные понятия трудового права

Право – это совокупность устанавливаемых и охраняемых государственной властью норм и правил, которые регулируют отношения людей в обществе.

Правовая норма представляет собой общеобязательное правило поведения, установленное или санкционированное государством, а иногда волеизъявлением населения, и обеспеченное принудительной силой государства. С помощью правовых норм в современных государствах регулируются наиболее значимые общественные отношения экономические, политические, социально-культурные, трудовые и др.

Нормы права оформляются в виде конституций, уставов, законов, подзаконных актов, международных договоров, которые именуются нормативными правовыми актами и различаются юридической силой, т.е. свойством акта порождать определенные правовые последствия. Юридическая сила акта указывает на место акта в правовой системе и зависит от положения и компетенции органа, издавшего акт.

Высшую юридическую силу в нашей стране имеет Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием. Являясь основным законом, Конституция РФ – правовая основа законодательства России. Все остальные законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ.

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения, а также ряд других общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Предметом трудового права являются, как отношения работников с работодателями, так и отношения между трудовыми и профессиональными коллективами.

Основная роль трудового права регулятивная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии их основных трудовых конституционных прав.

Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство по охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, к которым относятся:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Иные федеральные законы;
- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- Законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации;
- Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому Кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и



дополнений в Трудовой Кодекс РФ.

Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать достигнутый уровень условий труда.

Статья 1 Трудового кодекса РФ, определяя цели и задачи законодательства о труде, указывает, что его целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

Правовые источники охраны труда

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

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

Частью 2 ст. 37 Конституции РФ запрещен **принудительный труд, т.е. выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия)**, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины и для нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказание за участие в забастовке и за наличие и выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной и экономической системами); в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

В Трудовом кодексе РФ установлено, что работы, выполняемые в порядке несения воинской службы, обусловленные законодательством о воинской обязанности, не являются принудительным трудом, равно как и работы, выполняемые в порядке прохождения альтернативной воинской службы.

Не является принудительным трудом и работа, выполняемая в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), когда существует опасность для населения или его части. В условиях чрезвычайного положения (в исключительных ситуациях) допускается привлечение трудового населения к аварийно-спасательным работам с обязательным соблюдением требований охраны труда.

Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом РФ (ст. 87 Конституции РФ). В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.

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

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы,



распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.02.2022г № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: правила по охране труда, а также нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

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

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

Действие нормативных правовых актов

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

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

Акты Международной организации труда (МОТ)

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

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН с



1946 года, которая была создана в 1919 году при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и условий труда.

Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации МОТ признаны Российской Федерацией, в частности:

- Конвенция 1977 г. N 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;
- Конвенция 1947 г. N 81 об инспекции труда в промышленности и торговле;
- Конвенция 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;
- Конвенция 2006 г. N 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

Кроме названных конвенций к актам Международной организации труда, имеющим отношение к безопасности и гигиене труда, относятся:

- Конвенция 1960 г. N 115 о защите трудящихся от ионизирующей радиации;
- Конвенция 1964 г. N 121 о пособиях в случае производственного травматизма;
- Конвенция 1985 г. N 161 о службах гигиены труда;
- Конвенция 1980 г. N 162 об охране труда при использовании асбеста;
- Конвенция 1988 г. N 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве;
- Конвенция 1990 г. N 170 о безопасности при использовании химических веществ на производстве;
- Конвенция 1995 г. N 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах;
- Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. N 81 об инспекции труда;
- Конвенция 2001 г. N 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве;
- Протокол к Конвенции 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;
- Рекомендация МОТ 1956 г. N 102 о бытовом обслуживании трудящихся;
- Рекомендация МОТ 1993 г. N 181 о предотвращении крупных промышленных аварий;
- Рекомендации МОТ 2002 г. N 194 о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрация;
- и целый ряд других.

Государственные нормативные требования охраны труда, обязательность их исполнения

Российским законодателем в статье 209 Трудового кодекса РФ **требования охраны труда определяются как:** государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

В свою очередь статья 212 Трудового кодекса РФ дает определение государственным нормативным требованиям охраны труда:

Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

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

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:



- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- при конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- при разработке технологических процессов;
- при организации производства и труда.

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.02.2022г № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к нормативно-правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- Правила по охране труда;
- Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты;
- Иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

- Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ);
- Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ);
- Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО);
- Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО);
- Правила безопасности (ПБ);
- Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ);
- Инструкции по безопасности (ИБ);
- Строительные нормы и правила (СНиП);
- Своды правил по проектированию и строительству (СП);
- Санитарные правила (СП);
- Гигиенические нормативы (ГН);
- Санитарные правила и нормы (СанПиН);
- Санитарные нормы (СН).

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, состоят в следующем:

Государственные нормативные требования охраны труда носят императивный характер, т.е. не допускают никаких отступлений от установленного ими правилами поведения, действуя независимо от усмотрения субъектов трудового права.

Государственные нормативные требования охраны труда обладают большей юридической силой по отношению к требованиям охраны труда, установленным правилами и инструкциями по охране труда.

Требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, разрабатываются на основе государственных нормативных требований охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в законах и подзаконных актах Российской Федерации и субъектов РФ, к которым относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.



Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов производственной деятельности, тогда как требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, носят местный характер (разработанные органами местного самоуправления или у конкретного работодателя) либо распространяются на отдельные субъекты трудового права.

Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда (стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса), издаются после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 1.2. Обеспечение прав работников на охрану труда

Права и гарантии прав работников на охрану труда

Право работника на охрану труда гарантировано государством. Права и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда изложены в статье 216 и 216.1 Трудового кодекса РФ.

Право работников на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте



федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

Гарантии права работника на охрану труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, заключаются в следующем:

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

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых



обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Обязанность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Обязанности каждого работника в области охраны труда изложены в ст. 215 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медосмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Кроме этого статье 21 Трудового кодекса РФ установлено, что каждый работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении требований охраны труда, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

Ответственность работников за нарушение требований охраны труда

Ответственность за нарушение требований охраны труда прописана в статье 419 Трудового кодекса РФ.

В статье 419 Трудового кодекса РФ говорится, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут привлекаться к следующим видам ответственности:



1. Дисциплинарная ответственность.
2. Материальная ответственность.
3. Гражданско-правовая ответственность.
4. Административная ответственность.
5. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда.

Дисциплинарная ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Дисциплинарная ответственность за нарушение требований охраны труда — это вид ответственности, которая наступает за нарушение трудовой дисциплины в области охраны труда и производственной безопасности. Дисциплинарная ответственность за нарушение правил охраны труда является самым распространенным видом нарушения.

Работники привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда в следующих случаях:

- за нарушение внутренних правил и актов по охране труда;
- нарушение инструкций по охране труда и безопасному проведению работ;
- уклонение от прохождения медицинских осмотров (освидетельствования);
- отказ от прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

В зависимости от тяжести вины работодатель имеет право:

- объявить работнику замечание;
- объявить работнику выговор;
- уволить работника.

Применение дисциплинарного взыскания к работнику в виде увольнения, может быть применено работодателем в случае нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Материальная ответственность за нарушение требований охраны труда

Материальная ответственность за нарушение требований охраны – это возмещение работником ущерба, причиненного работодателю, в результате нарушений требований охраны труда.

Например, данному виду ответственности могут быть подвергнуты работники, если нарушенные ими инструкции по охране труда и правила безопасной эксплуатации машин, оборудования повлекло за собой порчу имущества работодателя.

Работника, допустившего причинение ущерба, могут обязать возместить материальный ущерб как в полном объеме или частично, когда от гражданина требуется компенсировать сумму, не превышающую его среднемесячной заработной платы.

Согласно статье 238 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить материальные потери в случае, если его вина доказана работодателем и такой ущерб можно посчитать. При этом, при определении ущерба не учитывается упущенная выгода (неполученные доходы) работодателя.

Надо отметить, что согласно статье 240 Трудового кодекса РФ работодатель может полностью или частично отказаться от получения компенсации за ущерб с виновной стороны.

Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Гражданско-правовая ответственность — это ответственность лица, за нарушение Гражданского Кодекса Российской Федерации и принятых в соответствии с ним федеральных законов.

Эта мера ответственности может возлагаться на правонарушителя вместе с дисциплинарной, административной и уголовной ответственностью. Характерной особенностью этой ответственности является возмещение нанесенного вреда пострадавшей стороне.



Гражданско-правовая ответственность за нарушение требований охраны труда установлена в главе 59 Гражданского кодекса РФ.

Административная ответственность за нарушение требований охраны труда

Административная ответственность — это вид ответственности за нарушение Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ) и принятых в соответствии с ним нормативных документов.

К административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда привлекаются руководители, должностные лица и другие ответственные работники.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда

Уголовная ответственность работников возникает, если его деяние повлекло по неосторожности причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью человека, а также смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д.

Тема 1.3. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации

Понятия «Система охрана труда»

В Трудовом кодексе РФ термин «охрана труда» (статья 209) определяется как «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».

Таким образом, в самом определении термина «охрана труда» достаточно четко обозначены как ее цель – «сохранение жизни и здоровья работников...», так и суть – «система....мероприятий».

Поэтому в целом **«Система охраны труда»** - комплекс правовых, организационных, социальных, экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мероприятий, осуществляемых с целью сохранения жизни и здоровья работников, предупреждение аварий, готовности организации к локализации возможных аварий и ликвидации их последствий.

Понятие «Управление охраной труда в организации»

Под термином **«Управление системой охраны труда в организации»** понимается деятельность руководителей и специалистов организации, направленная на обеспечение безопасного труда и безаварийной эксплуатации производственных объектов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и нормативно-технических документов в сфере охраны труда.

Управление системой охраны труда является одной из функций управления организацией в целом.

Принципы управления охраной труда

Основными принципами эффективного управления охраной труда в организации являются:

1. Постановка целей и задач на основе анализа, оценки и прогноза состояния охраны труда в организации.

2. Комплектность, состоящая в том, что мероприятия по безопасности труда должны обеспечиваться на каждом рабочем месте, по каждому технологическому процессу и подразделению, по организации в целом.

3. Четкое разграничение задач, функций (обязанностей), прав и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами.

4. Компетентность, профессиональная грамотность персонала.

5. Взаимодействие, партнерство работодателя с профсоюзами, государственными органами надзора и контроля, органами по труду субъекта федерации и муниципальными



органами по труду.

Органы управления охраной труда в организации

Обязанности по охране труда, возлагаемые законом на работодателя, он имеет право делегировать своим заместителям и другим, нижестоящим руководителям и специалистам. Одновременно с делегированием обязанностей руководители и специалисты наделяются соответствующими правами, устанавливаются пределы их ответственности.

Структура органов управления охраной труда на предприятии

В процессе управления охраной труда участвуют все без исключения руководители и специалисты организации.

По значимости в управлении организацией в целом и в управлении системой охраны труда, в частности, выделяют три уровня управления:

- Высшее звено управления – руководитель организации, его заместители, главные специалисты;
- Среднее звено управления – руководители структурных подразделений, их заместители;
- Младшее звено управления – мастера, механики, бригадиры.

Органы управления охраной труда

Специальные функции управления охраной труда – определение актуальных проблем, определение стратегии, координация действий, выполнение специальных видов работ и др. – возлагается на службу охраны труда предприятия.

Значительную долю функций кадровой службы, службы главного инженера и других специальных служб также составляют функции управления охраной труда.

Кроме службы охраны труда и других специальных служб, в обязанности которых входит управление системой охраны труда, на предприятии создаются коллегиальные органы управления охраной труда. К коллегиальным органам управления охраной труда относятся:

- Комиссии (комитет) по охране труда;
- Комиссия по проверке знаний требований охраны труда;
- Комиссия по проведению специальной оценки условий труда;
- Комиссия по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов;
- Комиссия по расследованию несчастных случаев, аварий, инцидентов, профзаболеваний.

Комиссии создаются приказами или распоряжениями руководителя организации.

Представители сторонних организаций (профсоюзов, инспекций и др.) включаются в состав комиссий по согласованию.

Процесс управления охраной труда

Процесс управления охраной труда, как и процесс управления производством в целом, состоит из следующих последовательно выполняемых этапов (функций):

1. Анализ состояния охраны труда организации.
 2. Принятие решений, планирование мероприятий по охране труда.
 3. Подготовка к выполнению запланированных мероприятий.
 4. Выполнение запланированных мероприятий и требований по обеспечению безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.
 5. Контроль за ходом выполнения запланированных мероприятий и требований безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.
- Каждая из функций, в свою очередь включает несколько операций.

Процесс управления охраной труда является непрерывным. Полученная в результате конечного этапа – этапа контроля – информация анализируется, оценивается состояние объектов управления, принимаются новые планы или вносятся корректировки в имеющиеся планы и т.д.



Анализ состояния охраны труда в организации

Анализ состояния охраны труда в организации включает 4 операции:

1. Анализ – является первым звеном процесса управления охраной труда. Анализу подлежат:

- состояние и причины травматизма;
- состояние и причины профессиональных заболеваний;
- состояние и причины инцидентов и аварий;
- состояние рабочих мест;
- состояние производственных объектов;
- данные, характеризующие организационно-профилактическую работу.

2. Оценка – оценка состояния безопасности в организации по результатам анализа. Оценка может быть качественная (удовлетворительно/ неудовлетворительно/ без изменений и т.п.) или количественная (количество рабочих мест/ частота и тяжесть несчастных случаев и т.п.).

3. Прогноз – прогноз ожидаемого состояния безопасности. При проведении прогноза обычно используют:

- прогнозные заключения экспертов
- статистический прогноз – обработка статистических данных за прошедший период

4. Выводы – по результатам анализа, оценки и прогноза состояния охраны труда в организации делаются выводы о том, какие вопросы (проблемы) остаются нерешенными, в чем причины; какие вопросы и задачи необходимо отнести к первоочередным и что для этого необходимо сделать.

Принятие решений, планирование мероприятий по охране труда

Планирование мероприятий по охране труда проводится с учетом данных анализа, оценки и прогноза состояния безопасности, сделанных выводов, а также с учетом предложений контролирующих органов. Различают:

- перспективные планы – комплексный план улучшений условий и охраны труда, который составляется на один - три года;
- текущие планы – месячные или квартальные планы, графики.

Подготовка к выполнению запланированных мероприятий

Подготовка к выполнению мероприятий по охране труда включает следующие под этапы:

1. Разработка рабочей (проектно-технологической) документации;
2. Обеспечение людскими, финансовыми и материальными ресурсами;
3. Выдача план-заданий, распоряжений, графиков выполнения работ подразделениям, отделам.

Одним из обязательных условий подготовки к выполнению плана мероприятий является своевременное и полное обеспечение материальными ресурсами.

Материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда включает следующее:

- расчет потребности: определение номенклатуры и количества необходимых материалов, оборудования, приборов и средств;
- определение организаций-изготовителей, организацией-поставщиков;
- сопоставление требуемых денежных средств и финансовых возможностей организации;
- заключение договоров на закупку, поставку;
- организация доставки, хранения и распределения материальных ресурсов по



структурным подразделениям.

Выполнение запланированных мероприятий и требований по обеспечению безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.

Этап «Выполнение запланированных мероприятий и требований по обеспечению безопасности...» состоит в оперативном руководстве работами непосредственно на рабочих местах и других объектах организации согласно графикам, план-заданий, проектам организации работ, инструкциям и другим организационно-техническим документам.

Оперативное руководство включает:

- выдачу работникам сменного задания (наряд-допуска);
- инструктаж (при выдаче задания или на рабочем месте);
- оперативный контроль рабочих мест линейным персоналом, устранение неполадок, сбоев;
- диспетчерское управление производственно-технологическим процессом.

Контроль за ходом выполнения запланированных мероприятий и требований безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.

Контроль за выполнением запланированных мероприятий и соблюдением требований охраны труда – заключительный этап процесса управления. Цель контроля состоит в определении насколько точно и своевременно выполнены (выполняются) мероприятия, требования на рабочих местах, на объектах, технологических процессах и организации в целом. Полученные в результате контроля данные (информация) являются предметом анализа, оценки и выводов, то есть началом нового цикла управления охраной труда в организации.

Установлено три уровня контроля за соблюдением требований охраны труда:

1. Государственный надзор и контроль, который осуществляют органы государственного управления и надзора;
2. Корпоративный (внутрифирменный) контроль, который проводит сама организация;
3. Общественный контроль, который осуществляют профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы.

Управление документами Системы управления охраной труда

Предприятие обязано разработать и обеспечить ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), которая устанавливает и описывает основные процедуры системы управления охраной труда в их взаимодействии. Документация Системы управления охраной труда должна (основные требования):

- быть изложена и оформлена так, чтобы быть понятной пользователям;
- периодически анализироваться, при необходимости своевременно корректироваться с учетом изменения в законодательстве;
- распространяться и быть легкодоступной для всех работников предприятия.

Руководитель предприятия определяет обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого руководящего работника и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между работниками, обеспечивающие функционирование Системы управления охраной труда.

Лица, ответственные за разработку документов Системы управления охраной труда, определяются руководителем предприятия на всех уровнях управления.

Руководителем также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов Системы управления охраной труда, сроки их хранения.

В качестве особого вида документов Системы управления охраной труда, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы (записи) Системы управления охраной труда, включая:

- акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления Системы управления охраной труда;



- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- результаты контроля функционирования Системы управления охраной труда.

Документация Системы управления охраной труда включает:

- политику и цели организации по охране труда;
- распределение ключевых управленческих ролей по охране труда и обязанностей по применению Системы управления охраной труда;
- наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, мероприятия по их предупреждению и снижению;
- положения, методики, инструкции и другие внутренние документы, используемые в рамках Системы управления охраной труда.

Записи данных по охране труда должны устанавливаться, управляться и поддерживаться в рабочем состоянии на местах в соответствии с потребностями организации. Они должны быть идентифицируемыми и отслеживаемыми, а срок их хранения должен быть точно определен.

Работники должны иметь право доступа к записям данных, относящимся к их производственной среде и здоровью, с учетом требований конфиденциальности.

Информирование работников об условиях и охране труда

В рамках Системы управления охраной труда рекомендуется информировать работников:

- о политике и целях в области охраны труда;
- о системе стимулирования за соблюдения требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;
- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);
- об опасностях и рисках на рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- проведение совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- изготовления и распространения аудиовизуальной продукции – информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео-аудиоматериалов;
- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- размещение соответствующей информации в общедоступных местах;

проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

Тема 1.4. Подготовка работников по охране труда

Обязанности работодателя по обеспечению обучения работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда закреплены в статье 214



Трудового кодекса РФ и статье 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ.

В свою очередь обязанности работников прохождению обучения по охране труда содержатся в статье 215 Трудового кодекса РФ и статье 16 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ.

Порядок обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда изложен в ст. 225 Трудового кодекса РФ, в ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (далее – ГОСТ 12.0.004-2015) и в Правилах обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г № 2464).

Организация обучения по охране труда

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда работников организации проводится независимо от характера и степени опасности производства, а также стажа работы и квалификации работающих по данной профессии или должности.

Работники организации должны обеспечиваться правилами, инструкциями по охране труда и производственными инструкциями, другими нормативными документами, соблюдение которых при проведении работ обеспечивает безопасные и здоровые условия труда.

Организация и проведение инструктажей по охране труда

Предусматриваются следующие виды инструктажа по охране труда: вводный инструктаж по охране труда; инструктаж по охране труда на рабочем месте; целевой инструктаж по охране труда.

Организация и проведение вводного инструктажа по охране труда

Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для всех вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности организации (работники, командированные в организацию; лица, проходящие производственную практику), независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда разрабатывается на основе примерного перечня тем согласно Приложению 1 к Правилам обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г № 2464).

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда и прошедшим в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Вводный инструктаж завершается проверкой приобретенных работником знаний требований охраны труда. Проверка знаний проводится в форме устного опроса лицом, проводившим инструктаж.

Регистрация проведения вводного инструктажа производится:



- В Журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда;
 - В документе о приеме на работу, который хранится в отделе кадров предприятия.
- Без прохождения вводного инструктажа по охране труда работники до работы не допускаются.

Организация и проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте

В организации проводятся следующие виды инструктажа по охране труда на рабочем месте: первичный инструктаж по охране труда; повторный инструктаж по охране труда; внеплановый инструктаж по охране труда.

Первичный инструктаж по охране труда

Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников предприятия до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих производственную практику.

Допускается освобождение отдельных категорий работников организации от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, используемые периодически для нужд организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми.

Первичный инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых в организации, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Кроме этого, при проведении первичного инструктажа по охране труда, обеспечивается ознакомление работников со способами проверки работоспособности и исправности средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работника практических навыков (не входящих в перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков).

Первичный инструктаж по охране труда должен учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

Повторный инструктаж по охране труда

Повторный инструктаж проводится в целях закрепления ранее полученных знаний и навыков.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже, чем один раз в 6 месяцев.

Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от первичного инструктажа по охране труда.

Лица, которые по каким-либо уважительным причинам (болезнь, отпуск, и т.д.) отсутствовали при проведении повторного инструктажа, обязаны получить инструктаж в день выхода на работу до начала выполнения работ.

Повторный инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых в организации, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

Повторный инструктаж по охране труда должен учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки



профессиональных рисков.

Внеплановый инструктаж по охране труда

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в случаях, обусловленных:

- изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;
- изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
- изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных актов Общества, затрагивающими требования охраны труда в Обществе;
- выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;
- требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;
- произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;
- перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;
- решением работодателя.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда и в сроки, указанные в локальном нормативном акте работодателя.

Порядок проведения и регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте

Инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, плановый, внеплановый) проводится непосредственным руководителем работника, прошедшим обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном законом порядке.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте заканчивается проверкой знания требований охраны труда. Проверка знаний проводится в форме устного опроса лицом, проводившим инструктаж.

Результаты проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте регистрируются в Журнале регистрации инструктажей по охране труда на рабочем месте, который хранится в соответствующем структурном подразделении.

Организация и проведение целевого инструктажа по охране труда

Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

- перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;
- перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;
- перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;
- перед выполнением работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- в иных случаях, установленных работодателем.



Целевой инструктаж проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям), указанных в локальном нормативном акте работодателя, и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет работодатель или лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда.

Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ.

Результаты проведения целевого инструктажа по охране труда регистрируются в Журнале регистрации инструктажей по охране труда на рабочем месте.

Организация и проведение стажировки на рабочем месте

Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее – стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности.

К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается приказом (распоряжением) работодателя. Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности.

Стажировка на рабочем месте осуществляется по программе стажировки на рабочем месте или в соответствии с иным локальным нормативным актом работодателя, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда.

Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников Общества, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте локальным нормативным актом работодателя и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке.

Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим представляет собой процесс получения работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

- работники, на которых приказом работодателя возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;
- работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;
- председатель (заместитель председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим;
- лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- специалисты по охране труда организации;
- члены комитета (комиссии) по охране труда;
- иные работники по решению работодателя.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда, так и в виде самостоятельного процесса обучения. В



первом случае темы оказания первой помощи пострадавшим должны быть включены в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае должны быть разработаны отдельные программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже одного раза в 3 года.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим.

В случае если темы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим включены в программы обучения требованиям охраны труда, проверка знаний требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим совмещается с проверкой знания требований охраны труда по окончании обучения требованиям охраны труда.

Продолжительность программы обучения работников Общества оказанию первой помощи пострадавшим составляет не менее 8 часов.

Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков.

Перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, утверждается работодателем.

При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения. В первом случае вопросы использования (применения) средств индивидуальной защиты включаются в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, проходят следующие работники организации:

- председатель (заместитель председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты;
- лица, проводящие в Обществе обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- специалисты по охране труда;
- члены комитета (комиссии) по охране труда.

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится не реже одного раза в 3 года.



Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты.

Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты, - обучение методам их применения.

Организация и проведение обучения требованиям охраны труда и проверки знания требований охраны труда

В организации обучение по охране труда проводится в соответствии с программами обучения. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

- а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов (далее – **Программа А (охрана труда)**);
- б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов (далее – **Программа Б (охрана труда)**);
- в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (далее – **Программа В (охрана труда)**).

Если работник подлежит обучению требованиям охраны труда по нескольким программам обучения, то общая продолжительность обучения требованиям охраны труда суммируется. В случае если работнику установлено обучение по охране труда по трем программам обучения, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения может быть снижена, но не менее чем до 40 часов.

Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам.

Программы обучения требованиям охраны труда разрабатываются на основе примерных перечней тем согласно Приложению 3 к Правилам обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г № 2464).

Категории работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда

Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников организации:

- **Руководитель организации и заместители руководителя организации**, на которых приказом работодателя возложены обязанности по охране труда - проходят обучение по Программе А (охрана труда);
- **Руководители структурных подразделений и их заместители** – проходят обучение по Программе А (охрана труда) и Программе Б (охрана труда). Если трудовая деятельность отдельных руководителей структурных подразделений и их заместителей связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, используемые периодически для нужд



организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, по решению работодателя обучение требованиям охраны труда по Программе Б (охрана труда) не проходят. В случае если, руководители структурных подразделений и их заместители являются лицами, ответственными за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, то они дополнительно проходят обучение по Программе В (охрана труда);

- **Работники Общества, отнесенные к категории «специалисты»** – проходят обучение по Программе Б (охрана труда). Если трудовая деятельность отдельных работников, относящихся к категории «специалисты», связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, используемые периодически для нужд организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, по решению работодателя обучение не проходят. В случае если, работники, относящиеся к категории «специалисты» являются лицами, ответственными за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности, то они дополнительно проходят обучение по Программе В (охрана труда);
- **Специалисты по охране труда** – проходят обучение по Программе А (охрана труда) и Программе Б (охрана труда);
- **Работники рабочих профессий** – проходят обучение по Программе Б (охрана труда). В случае если трудовые обязанности работника предполагают выполнение работ повышенной опасности, то они дополнительно проходят обучение по Программе В (охрана труда);
- **Члены комиссий по проверке знания требований охраны труда** – проходят обучение по Программе А (охрана труда) и Программе Б (охрана труда). Если члены комиссий по проверке знания требований охраны труда проводят проверку знаний у работников, подлежащих обучению по Программе В (охрана труда), то они также должны пройти обучение по данной программе.
- **Лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда** – проходят обучение по Программе Б (охрана труда), а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится инструктаж по охране труда и (или) обучение требованиям охраны труда.
- **Члены комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов** – проходят обучение по Программе А (охрана труда) и Программе Б (охрана труда).

Периодичность проведения первичного и планового (повторного) обучения по охране труда

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят первичное обучение требованиям охраны труда в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу.

Плановое (повторное) обучение требованиям охраны труда по Программе А (охрана труда) и Программе Б (охрана труда) проводится с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

Периодичность проведения планового (повторного) обучения требованиям охраны труда по Программе В (охрана труда) устанавливается соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими нормативные требования охраны труда, или в случае отсутствия указанных требований – не реже одного раза в год.



Внеплановое обучение

Внеплановое обучение работников требованиям охраны труда проводится в следующих случаях:

- вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использования нового вида сырья и материалов, требующих у работников Общества дополнительных знаний по охране труда у работников;
- изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использования сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности и требующих дополнительных знаний по охране труда у работников.

Внеплановое обучение проводится в течение 60 календарных дней со дня наступления вышеуказанных случаев, если иное не определено требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах.

Внеплановое обучение работников проводится в объеме требований охраны труда, послуживших основанием для актуализации программ обучения после их актуализации.

Проверка знания требования охраны труда

Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

Проверка знаний требований охраны труда осуществляется комиссией по проверке знаний требований охраны труда организации, созданной приказом (распоряжением) работодателя. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда создается в составе не менее 3 человек – председателя, заместителя (заместителей) председателя (при необходимости) и членов комиссии.

Результаты проверки знания требований охраны труда работников после завершения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда.

Протокол проверки знания требований охраны труда оформляется на бумажном носителе. Протокол проверки знания требований охраны труда работников подписывается председателем (заместителем председателя) и членами комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Работник, показавший в рамках проверки знания требований охраны труда неудовлетворительные знания, не допускается к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей и направляется работодателем в течение 30 календарных дней со дня проведения проверки знания требований охраны труда повторно на проверку знания требований охраны труда.

Тема 1.5. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Общие понятия

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) – это средства, используемые работниками для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Средства индивидуальной защиты применяют в тех случаях, когда безопасность труда не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственного



процесса и средствами коллективной защиты.

Требования к средствам индивидуальной защиты

Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты. **Сертификация СИЗ** – это процедура подтверждения соответствия средств индивидуальной защиты установленным нормам.

Средства индивидуальной защиты должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов. Выбор конкретного типа СИЗ работающих должен осуществляться с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ.

Средства индивидуальной защиты не должны изменять своих свойств при их стирке, химчистке и обеззараживании, должны подвергаться оценке по защитным, физиолого-гигиеническим и эксплуатационным показателям, иметь инструкцию с указанием назначения и срока службы изделия, правил его эксплуатации и хранения.

Обязанности работодателя по обеспечению работников СИЗ

Работодатель обязан:

- обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными сроками;
- заменить пришедшие средства индивидуальной защиты в негодность до окончания срока пользования по причинам, не зависящим от работника (пропажа, порча);
- соблюдать сроки периодических испытаний и проверки исправности технических средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, предохранительных поясов);
- осуществлять контроль за правильным использованием и обязательным применением выданных средств индивидуальной защиты.

Работники не должны допускаться к работе без положенных средств индивидуальной защиты, в неисправной, загрязненной специальной одежде или обуви, с неисправными или не прошедшими очередное испытание или проверку техническими средствами индивидуальной защиты.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия в соответствии с типовыми нормами, организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за средствами индивидуальной защиты возлагается на работодателя.

Если работник не обеспечен сертифицированными и исправными средствами индивидуальной защиты, которые положены ему в соответствии с нормами, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 216.1 ТК РФ).

Обязанности работников по применению СИЗ

Работник обязан:

- правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой;
- своевременно с окончанием соответствующего периода года сдавать для хранения до следующего периода года средства индивидуальной защиты, предназначенные для



использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры;

- своевременно проходить инструктажи при применении средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники и др.), о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также тренировку по их применению;
- своевременно ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты;
- своевременно сдавать средства индивидуальной защиты для стирки и др.

Классификация средств индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты подразделяются на три группы:

- Специальная одежда и специальная обувь;
- Технические средства;
- Смывающие и обезвреживающие средства.

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

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

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

Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты

Трудовой кодекс РФ предусматривает в числе основных направлений государственной политики в области охраны труда установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Приобретение средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя. Допускается приобретение работодателем средств индивидуальной защиты во временное пользование по договору аренды.

Предоставление работникам средств индивидуальной защиты, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать локальные нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на



рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, а также заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

Приобретение (в том числе, по договору аренды) и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Порядок выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ регулируются Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Действие Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ распространяется на работников всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

Нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты устанавливаются Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Типовые отраслевые нормы предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Сроки пользования средств индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать нормативных сроков, которые определены Типовыми нормами. Другими словами, работодатель не имеет права пересматривать сроки использования средств индивидуальной защиты в сторону увеличения (например, в связи с продолжительными периодами неиспользования СИЗ по причине болезни работника, дополнительных отпусков, простоев). Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны фиксироваться записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

Средства индивидуальной защиты могут быть списаны с учета как до, так и после истечения нормативного срока их использования по решению инвентаризационной комиссии, обследующей состояние СИЗ. Пригодность средств индивидуальной защиты к дальнейшему использованию, в том числе процент их износа, устанавливает уполномоченное работодателем должностное лицо или комиссия по охране труда организации (при наличии) и фиксирует в журнале учета выдачи средств индивидуальной защиты.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и работникам соответствующих профессий.

Предусмотренные в типовых нормах средства индивидуальной защиты рабочих, специалистов и других служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

Средства индивидуальной защиты, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего



периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования указанными видами средствами индивидуальной защиты устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий. В сроки носки средств индивидуальной защиты, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также их ремонт и замену.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Обеспечение дежурными средствами индивидуальной защиты

Дежурные средства индивидуальной защиты общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены к другой.

Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами

Приобретение смывающих и обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

Смывающие и обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

Смывающие и обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленным в порядке, установленном действующим законодательством.

Нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

При выдаче смывающих и обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

Работник обязан применять выданные ему смывающие и обезвреживающие средства исключительно по их назначению.

Подбор и выдача смывающих и обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Перечень рабочих мест и список профессий (должностей) работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляется как правила службой по охране труда или иным уполномоченным структурным подразделением работодателя и утверждаются работодателем в установленном законом порядке.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случаях их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и профессий



(должностей) работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, формируются на основании типовых норм их выдачи.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и обезвреживающих средств в установленные сроки. Сроки использования смывающих и обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Хранение выдаваемых работникам смывающих и обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также хранение, возлагается на работодателя.

Тема 1.6. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

Понятие гарантий и компенсаций

Определение понятий гарантий и компенсаций дается в статье 164 Трудового кодекса РФ, согласно которой:

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

В соответствии с действующим законодательством, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- досрочное назначение трудовой пенсии;
- повышение оплаты труда;
- бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания.

Все вышеперечисленные гарантии и компенсации предоставляются работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Сокращенная рабочая неделя

В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

В соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ, ежегодный дополнительный оплачиваемый 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 составляет 7 календарных дней.

Досрочное назначение трудовой пенсии

Вопрос о праве на досрочную трудовую пенсию решается в зависимости от того, в каком производстве, профессии или должности занят тот или иной работник. Для этого



применяют Списки 1 и 2 из Постановления Кабинета министров СССР от 26.01.1991г № 10, статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013г № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 № 665.

Повышение оплаты труда

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, оплата труда 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% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Бесплатная выдача молока и лечебно-профилактического питания

В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда составляет менее половины установленной продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается по письменным заявлениям работников.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом и другими продуктами (кроме предусмотренных Таблицей 1 Приложения 2 к Приказу Минтрудсоцзащиты РФ от 15.05.2022г № 291н).

Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

В соответствии со статьей 184 Трудового кодекса РФ, при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в вышеуказанных случаях определяются федеральными законами.

Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование

В соответствии со статьей 185 Трудового кодекса РФ, на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ, работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с



работодателем.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

Тема 1.7. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников

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

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования)

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

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

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

Целью периодических медицинских осмотров является:

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

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

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

Прочие способы наблюдения за состоянием здоровья работников

Кроме предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, наблюдение за состоянием здоровья работников осуществляется через проведение:

- предсменных (предрейсовых) и послесменных (послереисовых) медицинских осмотров;
- медицинских освидетельствований на состояние опьянения;
- химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ.

Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры

Предсменные, предрейсовые медицинские осмотры проводятся перед началом рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или)



опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры

Послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся по окончании рабочего дня (смены, рейса) в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков, алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Медицинское освидетельствование на состояние опьянения

Целью медицинского освидетельствования на состояние опьянения является установление наличия или отсутствия состояния опьянения, фактов употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных, новых потенциально опасных психоактивных, одурманивающих или иных вызывающих опьянение веществ в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ

Химико-токсикологические исследования – это анализ мочи, в рамках которой определяют наличие в организме обследуемого психотропных и наркотических веществ.

Тема 1.8. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников организации в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (статья 216.3 Трудового кодекса РФ). В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приема пищи;
- комнаты для отдыха в рабочее время;
- организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Обеспечение работающих санитарно-бытовыми помещениями, размещение и оборудование этих помещений производится согласно требованиям СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания».

К санитарно-бытовым помещениям относятся:

- гардеробные;
- умывальные;
- душевые и полудушевые;
- уборные, помещения личной гигиены для женщин;
- помещения для обогрева работающих и др.

Необходимость в санитарно-бытовых помещениях устанавливается в соответствии с санитарной характеристикой производственных процессов (группой и подгруппой) и числом работающих.

По санитарной характеристике выбирается состав специальных бытовых помещений и их оборудование, а по числу работающих в наиболее многочисленной смене, которым положены эти помещения, определяют площадь этих помещений и их оборудование.

Гардеробные проектируют для хранения рабочей и домашней одежды, как правило, на условиях самообслуживания.

Гардеробные, душевые, умывальные и другие помещения, используемые при



пересменках, следует объединять в гардеробные блоки.

Основным типом душевых кабин являются открытые душевые кабины. Двери помещений душевых и преддушевых должны быть самозакрывающимися, чтобы предотвратить проникновение водяных паров в гардеробные помещения.

Умывальные рекомендуется размещать в отдельных помещениях, смежно с душевыми. При количестве умывальников не более 4 допускается размещать умывальники на специально отведенной площади.

Уборные в многоэтажных бытовых помещениях должны быть на каждом этаже. При численности работников на двух смежных этажах в 30 человек или менее, уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью. При численности работников на трех этажах менее 10 человек, допускается размещение одной уборной на три этажа. Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работников в смену не более 15 человек.

Помещения для личной гигиены женщин при работе 15 женщин и более в самой многочисленной смене и, как правило, совмещают с женскими уборными.

Прачечные, помещения для сушки, ремонта одежда и обуви устраивают в коммунальных и общих прачечных предприятия.

Помещения для отдыха (в рабочее время) оборудуют умывальниками с подводом горячей и холодной воды и устройством питьевого водоснабжения.

Комнаты для приема пищи оборудуют кипяtilьниками, холодильниками, умывальниками и электроплитами.

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

Тема 1.9. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха

Правильная и рациональная организация режима труда и отдыха в организации является одним из главных факторов сохранения здоровья работников, обеспечение высокой производительности труда и качества работ.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время и время отдыха регламентируются Трудовым кодексом РФ. Различают нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников (работников в возрасте до восемнадцати лет, работников – инвалидов I и II группы, работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника



производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

Под режимом рабочего времени понимается распределение нормы рабочего времени в пределах определенного календарного периода. Сюда относятся число рабочих дней в неделю, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки и т.д.

За основной вид рабочей недели принята пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Сменная работа – работа в две, три или четыре смены вводится, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказания услуг. Если по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная еженедельная норма рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. В качестве учетного периода принимается месяц, квартал или другие периоды. Учетный период не может превышать одного года. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая по инициативе работника, называется **совместительством**. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Отдельные работники поступают на работу на условиях ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению их трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, что не считается сверхурочными работами.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Предоставление таких специальных перерывов включается в рабочее время.

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

Видами времени отдыха являются:

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная



продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка предприятия.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Одним из видов времени отдыха являются нерабочие праздничные дни. В такие дни работа запрещается. Допускаются лишь работы, приостановка которых невозможна. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Важнейшим условием поддержания высокой работоспособности является установление оптимального режима труда и отдыха. Оптимальный режим труда и отдыха должен учитывать физиологические особенности человеческого организма. Организация труда, производства и управления должна включать требования по созданию рациональных режимов труда и отдыха, способствующих повышению работоспособности.

В процессе выполнения работы может развиваться состояние пониженной работоспособности организма, которое объективно оценивается как утомление, а субъективно воспринимается в виде чувства усталости.

Утомление – снижение работоспособности, возникающее в результате выполнения труда большой тяжести, напряженности или продолжительности и выражающееся в количественном и качественном ухудшении результатов труда. Количественный показатель, например, является число изделий или операций, выполняемых в единицу времени (минута, час). Ухудшение качественных показателей на производстве проявляется, например, в



появлении брака. В утомленном организме наблюдается ряд характерных физиологических сдвигов.

Утомление представляет собой обратимое физиологическое состояние. Если работоспособность не восстанавливается к началу следующего периода работы, утомление может накапливаться и переходить в переутомление – более стойкое снижение работоспособности, которое в дальнейшем в некоторых случаях ведет к развитию болезни. В частности, при этом понижается сопротивление организма к инфекционным заболеваниям. При чрезмерном утомлении возникает повышенная раздражительность, что может повлечь за собой развитие заболеваний сердечно-сосудистой системы. Утомление может быть причиной повышенного травматизма на производстве. Производственное утомление – явление нежелательное, поскольку оно ведет к снижению производительности труда, росту общей и профессиональной заболеваемости.

Различают быстро и медленно развивающееся утомление: первое возникает при очень интенсивной работе (работа грузчика, каменщика и др.), второе – при длительной малоинтересной работе (труд водителей, работа на конвейере и др.).

При работе наблюдаются закономерные изменения работоспособности, определенная фазовость. Вначале имеет место стадия вработываемости, когда первые 30 минут – 1,5 часа работоспособность постепенно растет, достигая максимальных величин. После этого наступает стадия устойчивой высокой работоспособности, продолжающаяся 1,5 – 3 часа. Наконец, в первой половине рабочего дня перед обеденным перерывом, во второй – перед концом рабочего дня (смены) появляются признаки утомления, отмечается фаза снижения работоспособности. После обеденного перерыва на вработываемость затрачивается примерно 30 минут, наступает стадия устойчивой высокой работоспособности, длящаяся, как и до обеденного перерыва 1,5 – 3 часа.

Для сохранения работоспособности и здоровья человека необходимо создавать здоровые условия труда и организовать при этом ритмичный труд.

Ритмичный труд – равномерная нагрузка в течение рабочей смены, недели, месяца, движения работника осуществляются без резкой смены темпа в течение всего рабочего времени. Ритмичная трудовая деятельность способствует автоматизма рабочих движений. При оптимальном ритме труда достигается наивысшая работоспособность с наименьшими энергозатратами. При недостаточно рациональной организации трудового процесса происходит не только быстрое переутомление работающих, но и рост хронических заболеваний.

Введение в определенные периоды смены физиологически обоснованных регламентированных перерывов (кроме обеденного) достаточной продолжительности и рациональное их использование играют важную роль в профилактике утомления.

Регламентированные перерывы эффективны при условии, если они приходятся на начальной стадии появления утомления и не нарушают (вследствие большой продолжительности) хода технологического процесса.

Время установления дополнительных перерывов и их продолжительность зависят от характера работы. Так, чем тяжелее и напряженнее работа, тем раньше после начала смены (или для второй половины дня – после обеденного перерыва) вводится регламентированный перерыв, а в некоторых случаях – два или три. Продолжительность их также различна: от 5-10 до 15-30 минут, причем, чем тяжелее и напряженнее работа, тем длительнее перерывы.

Отдых во время перерывов должен быть рационально организован. Иногда целесообразно проведение производственной гимнастики, что снижает утомляемость и увеличивает производительность труда на 3-15%. Такой активный отдых более эффективен по сравнению с пассивным. Однако при тяжелом труде или работе в условиях повышенной температуры воздуха более целесообразен пассивный отдых в хорошо проветриваемом помещении.

В профилактике утомления большую роль играют рациональная рабочая поза и правильное рабочее место.

Рациональной называют позу свободную, ненапряженную, которая поддерживается за



счет минимума активного напряжения мышц. Это имеет место при вертикальном или слегка наклонном (не более 10 – 15°) положении корпуса. Работа может выполняться в позе сидя, стоя, а иногда периодически то в одной, то в другой (так называемая поза сидя – стоя). Для снижения статистических усилий в позе сидя необходимо использовать физиологически обоснованные конструкции рабочей мебели.

Производственные помещения, цехи, рабочие места некоторых производств с элементами монотонного труда рекомендуется радиофицировать с целью обеспечения возможности передачи функциональной музыки, являющейся средством дополнительной стимуляции трудовой деятельности и снижения утомления.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы (смены), время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством. Режим рабочего времени работников, который отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, определяется трудовым договором.

Тема 1.10. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ

Лицо или организация, представляющая услуги работодателю на его территории, в соответствии с договором, согласованными техническими требованиями, сроками и условиями называется **подрядчиком**. Для обеспечения охраны труда в организации следует выбирать квалифицированных подрядчиков, способных предоставлять безопасные услуги.

Выполняя работы на территории организации, подрядчики подвергаются тем же рискам, что и работники организации. Поэтому перед началом работы необходимо проводить инструктаж сотрудников подрядных организаций, требовать от них соблюдение охраны труда на площадке организации.

Процесс выбора подрядчиков, работающих на площадке организации, должен содержать:

- оценку способности подрядчика предоставлять безопасные услуги;
- критерии охраны труда;
- эффективную связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы;
- обеспечение условий передачи информации об опасностях/рисках и меры по предупреждению и ограничению их воздействия на территории организации;
- мероприятия по информированию работников подрядчика о несчастных случаях, профессиональных заболеваниях и инцидентах на производстве при выполнении ими работ для организации;
- требования по ознакомлению с опасностями рабочих мест подрядчиков и (или) их работников, а также их инструктаж на рабочих местах перед началом работы с целью обеспечения безопасности труда работников подрядчика в процессе выполнения ими работ на площадке организации;
- контроль выполнения подрядчиком(ами) на площадке организации требований заказчика в области охраны труда.

С 01 марта 2022 года Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021г № 656н был введен в действие Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг)) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица). Он затрагивает ситуации, когда сотрудникам одного предприятия приходится выполнять работы на объекте другого предприятия, то есть доверять свою безопасность другому работодателю.

Перечень мер, обеспечивающих надлежащие условия и охрану труда чужих сотрудников, включает следующие рекомендации:

Организационные мероприятия

Работодатель, контролирующий территорию, на которой выполняются работы, и работодатель, предоставляющий услуги (зависимый работодатель), вместе выбирают лицо, ответственное за безопасность работников с учетом всех требований по охране труда на территории Российской Федерации и в конкретной организации.

После этого обоими работодателями составляется перечень вредных или опасных факторов, включающий:

- перечень факторов, присутствующих на территории, но не связанных с характером выполняемых работ;
- перечень факторов, возникающих в результате производства работ (оказания услуг);
- перечень идентифицированных опасностей с оценкой уровней профессиональных рисков для здоровья работников и учетом вероятности возникновения и тяжести последствий отдельных заболеваний и состояний.

Оба работодателя должны:

- продумать план эвакуации людей при авариях и других чрезвычайных ситуациях на объекте;
- согласовать и задокументировать мероприятия по снижению угрозы здоровью сотрудников;
- утвердить акт-допуск для всех проводимых на объекте работ.

Контролирующий объект работодатель обязан:

- организовать все необходимые для проведения совместных работ со сторонними бригадами, составить график и журнал этих работ;
- если это необходимо, предоставить возможность подключения исполнителей к коммуникациям предприятия-заказчика: электричеству, воде, газу и т.д.
- провести инструктаж по охране труда на данном объекте для конкретных работ;
- предоставить работникам инструкции по безопасности труда в бумажном или электронном виде;
- проводить контроль за безопасностью осуществляемых работ.

Технические мероприятия

На время проведения ремонтных, монтажных или иных работ сторонней бригадой территория должна быть обеспечена:

- ограждениями опасных зон;
- средствами аудио-, видео- или иного контроля за проводимыми работами;
- знаками опасностей и прочей разметкой;
- естественным или искусственным освещением;
- своевременной уборкой территории.

На территорию, где проводятся совместные работы, не допускаются лица, не имеющие наряд-допуск. Должен быть внедрен комплекс мероприятий для снижения вредных или опасных факторов для исполнителей на месте проведения работ.

Мероприятия по обеспечению исполнителей средствами индивидуальной защиты

Исполнители должны в полной мере обеспечиваться средствами индивидуальной защиты, а также знать, где они хранятся, как их использовать, как и где утилизируются.

Санитарно-бытовые и прочие мероприятия

Исполнители должны получить полную информацию о нахождении аптек или медицинского пункта на территории контролирующего работодателя.



При необходимости контролирующий работодатель должен предоставить работникам сторонней организации доступ к:

- месту отдыха в течение рабочей смены;
- душевой, санузелу, гардеробу, умывальнику;
- помещениям для обогрева или охлаждения, столовой;
- питьевой воде.

В случае аварии или несчастного случая на территории проводимых работ должен быть обеспечен подъезд машин спецслужбы.

Вопросы к экзаменационным билетам Раздела 1

Вопрос – Охрана труда. Дать определение. Основная задача охраны труда. Основные принципы охраны труда как системы мероприятий.

Вопрос – Перечислите обязанности работников по соблюдению требований охраны труда. Виды ответственности работников за нарушение требований охраны труда.

Вопрос – Материальная ответственность работника за нарушение требований охраны труда. В каком случае применяется?

Вопрос – Дать определение понятию «управление системой охраны труда в организации». Назовите основные принципы управления охраной труда в организации.

Вопрос – Органы управления охраной труда на предприятии. Структура органов управления охраной труда на предприятии. Что относится к коллегиальным органам охраны труда.

Вопрос – Управление документами системы управления охраной труда в организации. Основные требования к документации.

Вопрос – Перечислите виды и способы обучения по охране труда в организации.

Вопрос – Вводный инструктаж по охране труда. Порядок проведения

Вопрос – Первичный инструктаж по охране труда. Порядок проведения.

Вопрос – Повторный инструктаж по охране труда. Порядок проведения

Вопрос – Внеплановый инструктаж по охране труда. Порядок проведения

Вопрос – Целевой инструктаж по охране труда. Порядок проведения

Вопрос – Стажировка на рабочем месте. Порядок проведения.

Вопрос – Обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. Порядок обучения.

Вопрос – Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Порядок обучения.

Вопрос – Порядок проведения обучения и проверки знаний по охране труда работников организации.

Вопрос – Средства индивидуальной защиты. Понятие. Требования к средствам индивидуальной защиты.

Вопрос – Перечислите обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты

Вопрос – Перечислите обязанности работников по применению средств индивидуальной защиты

Вопрос – Классификация средств индивидуальной защиты. Для чего предназначена каждая группа средств индивидуальной защиты

Вопрос – Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты

Вопрос – Порядок обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами.

Вопрос – Дать определение понятиям «гарантии» и «компенсации». Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование.

Вопрос – Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вопрос – Обязательные медицинские осмотры. В какие случаях проводятся. Виды. Сроки проведения.

Вопрос – Какие существуют способы наблюдения за состоянием здоровья работников, кроме обязательных медицинских осмотров. В каких случаях проводятся.

Вопрос – Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников. На какого возлагается ответственность за обеспечение санитарно-бытового обслуживания. Перечислите санитарно-бытовые помещения, которые должны быть оборудованы в организации. Требования к оборудованию санитарно-бытовых помещений.

Вопрос – Рабочее время. Понятие и виды. Краткая характеристика каждого вида рабочего времени.

Вопрос – Режим рабочего времени. Понятие и виды. Краткая характеристика каждого вида режима рабочего времени.

Вопрос – Время отдыха. Понятие. Виды. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Порядок предоставления и продолжительность.

Вопрос – Ежегодные оплачиваемые отпуска. Продолжительность. Порядок предоставления.

Вопрос – Утомление, понятие, когда возникает. Фазы изменения работоспособности в течение рабочего дня (смены).

Вопрос – Перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья сотрудников подрядной организации.