

Академия управления МВД России

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Курс лекций

Под общей редакцией канд. юрид. наук,
доцента В. М. Щукина

**Москва
2024**

УДК 331.45
ББК 67.405
У67

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: *О. С. Черепанова*, начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Барнаульского юридического института МВД России, кандидат юридических наук, доцент; *И. Л. Раскин*, начальник линейного управления МВД России на станции Москва-Павелецкая, кандидат юридических наук.

У67

Управление охраной труда в организации : курс лекций / Майдыков А. Ф., Киреев М. П., Выстропов В. Г. [и др.] ; под общ. ред. В. М. Щукина. – Москва : Академия управления МВД России, 2024. – 120 с.

ISBN 978-5-907721-37-1

Курс лекций предназначен для использования в образовательном процессе Академии управления МВД России по учебной дисциплине «Управление охраной труда в организации» для магистрантов факультета подготовки руководителей (начальников) территориальных органов МВД России), проходящих обучение по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

УДК 332.012.2
ББК 65.05

ISBN 978-5-907721-37-1

© Майдыков А. Ф., Киреев М. П., Выстропов В. Г. и др.
© Академия управления МВД России, 2024

Авторский коллектив

Майдыков Анатолий Федорович – профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях Академии управления МВД России, доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации.

Киреев Михаил Павлович – профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации.

Выстропов Валентин Геннадьевич – доцент кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, кандидат юридических наук, доцент.

Грищенко Леонид Леонидович – профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, доктор юридических наук, профессор.

Демин Геннадий Иванович – профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, доктор философских наук, профессор.

Снеговой Андрей Валентинович – главный эксперт-специалист отдела «У» УОУ ГУОР МВД России, кандидат юридических наук, доцент.

Щукин Владимир Михайлович – начальник кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, кандидат юридических наук, доцент.

Махаков Буян-Дылгер Доржиевич – доцент кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях центра командно-штабных учений Академии управления МВД России, кандидат юридических наук, доцент.

Кунавцев Тимофей Сергеевич – докторант Академии управления МВД России, кандидат педагогических наук, доцент.

Оглавление

Введение.....	5
Раздел 1. Основы управления охраной труда в организации.....	6
Лекция 1.1. Трудовая деятельность человека. Основные положения трудового права. Правовые основы охраны труда. Принципы, направленные на обеспечение безопасности и охраны труда.....	6
Лекция 1.2. Обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка	23
Лекция 1.3. Организация системы управления охраной труда. Специальная оценка условий труда. Организация безопасной работы.....	53
Лекция 1.4. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации. Проведение инструктажей.....	66
Раздел 2. Специальные вопросы обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности	85
Лекция 2.1. Основы предупреждения производственного травматизма.....	85
Лекция 2.2. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний. Предоставление компенсаций за условия труда.....	99
Заключение	112
Список литературы.....	113

Введение

Охрана труда как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в любой сфере производства в процессе применения их труда выступает одним из важнейших условий высокого качества жизни и свободного развития каждого человека. Нередко работодатели ошибочно полагают, что если осуществляемое ими производство не является вредным, то требования труда не должны являться приоритетным направлением организации труда.

Обеспечивать своим сотрудникам здоровые и безопасные условия работы должен каждый без исключения работодатель, т. к. охрана труда – это в первую очередь обязанность работодателя, закрепленная в ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). При этом работодателю необходимо учитывать, что выполнение данной обязанности не должно носить разового характера, т. к. охрана труда предусматривает систематическое проведение ряда мероприятий.

Организация обучения по охране труда – одна из обязанностей работодателя. Она включает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировок на рабочих местах. Работодатель также организует в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда.

Здоровые и безопасные условия работы во многом обеспечиваются постоянно совершенствующимся техническим прогрессом, развитием техники и технологии производства. В случаях же, когда производство определенных видов продукции не позволяет исключить неблагоприятное воздействие вредных и опасных факторов либо их последствий, в целях их устранения должны применяться меры, предусмотренные нормами законодательства об охране труда и направленные на предотвращение или нейтрализацию воздействия на работников таких факторов.

В каждой организации с учетом специфики ее деятельности должна быть создана система управления охраной труда – СУОТ. В рамках этой системы, помимо планирования и реализации мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда, предполагается формирование структуры службы охраны труда, установление взаимосвязи деятельности этой службы и других подразделений и распределение обязанностей по охране труда между работниками.

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Лекция 1.1. Трудовая деятельность человека. Основные положения трудового права. Правовые основы охраны труда. Принципы, направленные на обеспечение безопасности и охраны труда

Вопрос 1. Человек и его трудовая деятельность

Что подразумевается под дефиницией «труд»?

Труд – это деятельность человека, которая является целенаправленной и осознанной, направленной на создание посредством средств производства материальных и нематериальных благ, способствующих удовлетворению человеческих потребностей.

К предметам труда относятся *средства производства*. Определяющую, главенствующую роль среди средств производства играют машины и различное оборудование.

Что влияет на взаимодействие человека со средствами производства и предметами труда? В настоящее время данное взаимодействие обусловлено уровнем технологического развития и компьютеризации деятельности производства.

Как и любую дефиницию, трудовую деятельность можно классифицировать по определенному ряду показателей: социальный и структурный характер труда, профессиональный, функциональный и отраслевой признак, по средствам и способам трудовой деятельности, по степени благоприятности условий труда.

Классификация труда по определенным признакам:

1. Социальный характер труда

При классификации трудовой деятельности по данному признаку обращаются к такому критерию, как форма собственности. В связи с данным критерием выделяют частный и наемный труд. Данные виды труда обладают организационными формами – индивидуальный и коллективный труд. Такой признак, как социальный характер труда, влияет на мотивационные особенности, предрасположенность к тому или иному виду труда.

2. Структура труда

Структура труда – это параметры, относящиеся к интеллектуальной и квалификационной сложности функций труда.

Как определяется степень интеллектуализации труда? Для этого необходимо проанализировать, какую долю в трудовой деятельности занимает умственный и физический труд. В рамках физического труда психическая нагрузка меньше, чем физическая, а к умственному труду можно отнести работы, которые направлены на получение и анализ информации, где могут быть задействованы различные психические процессы: мышление, речь, память, воображение, эмоции, воля.

Величина энергозатрат фиксирует структуру трудовой деятельности. В России все взрослое население в зависимости от величины энергозатрат (физическая и умственная активность) можно разделить на 4 группы, которые указаны в нормах физиологических потребностей в энергетических и пищевых веществах для разных групп населения Российской Федерации¹.

3. Профессиональный признак

Если мы рассматриваем трудовую деятельность в соответствии с профессиональным признаком, то труд может быть: научный, педагогический, медицинский, инженерный, строительный, труд в области физической культуры и другие виды труда в соответствии с профессиональной деятельностью работников.

4. Функциональный признак

Виды труда определяются целевым назначением, сферой функциональной роли в экономике: инновационный, коммерческий труд и другие виды.

5. Отраслевой признак

В зависимости от отрасли экономики: промышленный, сельскохозяйственный и др.

6. Средства и способы, используемые в трудовой деятельности

В зависимости от средств и способов, которые применяются в трудовой деятельности, труд может быть ручной или механизированный (автоматизированный).

7. Степень благоприятности условий труда

Трудовая деятельность в зависимости от степени благоприятности условий труда может быть привлекательная и непривлекательная, стационарная и передвижная, регламентированная и нерегламентированная.

¹ МР 2.3.1.0253-21 «Нормы физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах для различных групп населения Российской Федерации. Методические рекомендации». URL: <https://782329.selcdn.ru/leonardo/uploadsForSiteId/203558/cont> (дата обращения: 07.03.2023).

Отметим, что для того, чтобы дать характеристику конкретной трудовой деятельности, необходимо в совокупности рассмотреть данные признаки классификации труда.

Вопрос 2. Основные положения трудового права

Какие нормативные правовые акты регламентируют трудовое право в России? Сюда можно отнести основной Закон государства – Конституцию Российской Федерации (далее – Конституция, Конституция РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ или ТК РФ), а также другие нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, направленные на рассмотрение трудовой деятельности граждан.

Трудовое право в России основывается на принципе свободы труда. Именно данный принцип отражен во всех нормативных правовых актов Российской Федерации. Данный принцип дает возможность каждому гражданину Российской Федерации определять самостоятельным образом, где и как проявлять свои умения и навыки.

Если мы сталкиваемся с выполнением работы, которая осуществляется под угрозой наказания, то этот труд является *принудительным*.

В рамках основного Закона РФ (Конституции) содержатся такие положения:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск¹.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: <https://www.consultant.ru/docu> (дата обращения: 07.03.2023).

В ст. 10 Трудового кодекса РФ говорится о трудовом законодательстве, иных актах, содержащих нормы трудового права, и нормы международного права:

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора¹.

В рамках рассмотрения трудовой деятельности и охраны труда, нельзя не упомянуть о такой структуре, как Международная организация труда (далее – МОТ), занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений на международном уровне, разрабатывающая трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций, которые в дальнейшем ратифицируются странами – членами МОТ. Юридическая сила конвенции возникает в том случае, если высший орган страны – члена МОТ ратифицировал данный документ.

МОТ имеет возможность выработать рекомендации в том случае, если страны-участницы не имеют возможность принять решение (вопрос не проработан на достаточном уровне, необходимы дополнительные разъяснения и детализация или же требуются дополнительные положения конвенции).

Регулирование трудовых отношений в России осуществляется на основании следующих нормативных правовых актов:

- 1) Трудовой кодекс РФ;
- 2) документы, которые содержат нормы трудового права:
 - указы, подписанные главой государства – Президентом Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации;
 - нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Помимо этого необходимо указать, что взаимоотношения трудового характера подлежат регулированию посредством локальных нормативных актов юридических лиц и коллективных договоров.

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/867e6601c4c8 (дата обращения: 04.10.2023).

При составлении локальных нормативных актов работодатели должны придерживаться следующего правила: они должны быть приняты в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, не содержать требования, им противоречащие.

На корпоративном уровне локальные акты по охране труда являются основой управления по охране труда в рамках конкретного предприятия.

Работник и работодатель вступают в трудовые отношения на основе заключенного между ними соглашения – трудового договора, который составляется в соответствии с ТК РФ. По данному документу работник берет на себя определенные обязательства, за выполнение которых получает денежное вознаграждение. Также работник обязуется соблюдать правила трудового порядка, установленные на данном предприятии. У работодателя, в свою очередь, также есть обязательства перед работником, которые регулируются уже указанной ранее нормативной базой¹.

Помимо трудового договора с работниками могут быть заключены договоры гражданско-правового характера (далее – договоры ГПХ) между сотрудником и организацией для осуществления сотрудником конкретно-прописанного в договоре вида(ов) работ в течение определенного (обозначенного) срока, конечной целью работы выступает определенный результат.

Если с сотрудником заключен трудовой договор, то работа сотрудника регламентируется нормами трудового законодательства Российской Федерации, при этом, помимо обязанностей у работника появляются и права, например, право на социальные гарантии и компенсации (пособие по листу о временной нетрудоспособности при осуществлении лечения, ежегодный оплачиваемый отпуск и другие гарантии).

В трудовом договоре содержатся все условия, которые выполняет работник и работодатель. Данные условия определены в Части III Трудового кодекса РФ (а именно в ст. 57). В рамках данной статьи мы также можем найти условия к изменению или расторжению заключенного трудового договора.

К охране труда на производстве относятся и такие отрасли, как регулирование время труда и отдыха. В рамках ТК РФ о регулировании рабочего времени указывается в частях IV и V.

¹ Охрана труда и техника безопасности: учебник для прикладного бакалавриата / Г. И. Беляков. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2016. 404 с.

Терминами, которые нельзя обойти стороной при рассмотрении вопросов охраны труда, являются «дисциплина труда» и «правила внутреннего распорядка» трудовой деятельности.

Правила поведения на производстве, которые создаются на основе нормативных правовых актов, попадают под такую категорию, как *трудовая дисциплина*.

К локальным нормативным актам, которые призваны регулировать внутренний распорядок работников на производстве, можно отнести правила внутреннего трудового распорядка. В данные правила входит порядок, связанный с приемом сотрудника на работу и увольнением работника с производства, права и обязанности сторон по трудовому договору, режим работы и отдыха на производстве, наказания и поощрения работника. То есть, все то, что позволяет регулировать трудовые отношения между работником и работодателем в пределах той или иной организации.

Какие разделы входят в правила внутреннего распорядка?

Среди таких разделов можно указать:

- 1) положения общего характера, которые определяют, на кого данные положения распространяются, каковы их цели и задачи;
- 2) какие правила приема на работу и увольнения работников существуют;
- 3) что входит в обязанности работника;
- 4) какие обязанности несет работодатель (или администрация);
- 5) режим работы и отдыха;
- 6) каковы меры поощрения работника за высокие трудовые достижения;
- 7) какова ответственность работника, который нарушил дисциплину труда.

Нарушение дисциплины со стороны работника или же недолжное выполнение сотрудником его трудового долга может быть наказуемо путем дисциплинарных взысканий в виде письменного или устного замечания, выговора со стороны работодателя и даже увольнения работника по инициативе работодателя.

Отметим, что один дисциплинарный поступок равен одному дисциплинарному взысканию. Порядок наложения дисциплинарных взысканий регламентируется соответствующей нормативно-правовой базой в сфере охраны труда.

Стоит обратить внимание на такую категорию работников производства, как женщины, поскольку на производстве они имеют самостоятельные права.

Обращаясь к нормативной базе, следует отметить, что труд женщин регулируется нормативными правовыми актами (приведем основной список):

- Трудовой кодекс РФ (а именно ч. 4, гл. 41, ст. ст. 253–264);
- приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»;
- приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- СанПиН 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

Помимо того, что нормативные правовые акты по охране труда направлены на такую особую категорию, как женщины, также в них регламентируется труд молодежи:

- В ТК РФ лицам до 18 лет посвящена отдельная гл. 42 (ст. ст. 265–272).
- постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;
- постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Работник на производстве обязан выполнять определенные правила и обязательства в профессиональной сфере за конкретное денежное вознаграждение, установленное и определяемое в его трудовом договоре.

Оплата труда работника – плата, предоставляемая работнику в соответствии с выполняемыми им видами работ в соответствии с его квалификацией. Также в рамках оплаты труда могут устанавливаться доплаты работнику (компенсации) за выполнение определенных видов работ, которые выполняет работник при отклоняющихся от нормальных условий работы, например, на территории, которая подверглась радиоактивному загрязнению. Помимо этого работнику могут выплачивать выплаты стимулирующего характера в виде надбавок и премий к основной заработной плате.

Если работник задействован в трудовой деятельности в рамках тяжелых работ или работ с опасными условиями труда, которые могут нанести вред жизни и здоровью сотрудника, то оплата труда

производится в более высоком размере. Отметим, что к таким условиям могут относиться особые климатические условия¹.

Если требования охраны труда нарушаются со стороны работника, то он может понести наказание, как дисциплинарное, так и материальное.

Если требования охраны труда нарушаются работодателем, то руководитель юридического лица (работодатель) может быть привлечен к административной ответственности.

В рамках Трудового кодекса РФ существует такой термин, как «социальное партнерство в сфере труда». Данный термин – это отношения работника, работодателя, органов государственной власти, органов местного самоуправления, которые необходимы для согласования интересов обозначенных акторов процесса.

Также мы упоминали такой термин, как *коллективный договор* – акт нормативно-правового характера, который заключается представителями от лица работника и работодателя.

Что включает в себя содержательная часть данного документа? Отметим, что содержательная основа коллективного договора определяется его сторонами и может включать: вопросы оплаты труда; обязательства работодателя и работников; временные границы труда и отдыха; улучшения условий труда и другие вопросы, которые являются более благоприятными по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если стороны социального партнерства не выполнили свои обязательства, то для них предусмотрено наказание в виде штрафа, порядок назначения и размер штрафа устанавливается законодательством Российской Федерации.

Возникают и такие ситуации, когда между работником и работодателем складывается конфликтная ситуация, которую имеет право рассматривать комиссия по трудовым спорам и (или) суд.

Каковы этапы, направленные на разрешение возникшего трудового спора?

– Для начала над коллективным трудовым спором работает примирительная комиссия;

– Если спор не разрешен, то далее он рассматривается при участии посредника и (или) в трудовом арбитраже.

¹ Гусов К. Н. Международное трудовое право / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. Москва: Проспект, 2014. 592 с.

Вопрос 3. Правовые основы охраны труда

Для того чтобы охрана труда была эффективной, необходимо соблюдать установленные законодательством Российской Федерации правила. Одним из важных нормативных правовых актов по охране труда является Конституция РФ. Далее перечислены документы, которые расположены в порядке убывания по юридической силе:

- Трудовой кодекс РФ;
- иные федеральные законы;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и иные нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Конституция РФ – это основной закон государства, принятый на референдуме 1993 г., в который в 2020 г., после проведения общероссийского голосования, были внесены изменения.

Перечислим содержание статей данного документа, которые непосредственным образом относятся к охране труда.

Согласно ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, каждый имеет право на отдых.

В соответствии со ст. 41 Конституции РФ каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Статья 41 Конституции РФ провозглашает что сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность.

А статья 42 Конституции РФ устанавливает, что каждый имеет право на благоприятную окружающую среду.

Необходимо отметить, что в настоящее время в Трудовой кодекс РФ и ряд федеральных законов были внесены изменения: «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (1997 г.), «О пожарной безопасности» (1994 г.), «О безопасности гидротехнических сооружений» (1997 г.), «О радиационной безопасности населения» (1996 г.), «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (1994 г.), «О гражданской обороне» (1998 г.), «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (1999 г.), «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на произ-

водстве и профессиональных заболеваний» (1998 г.), «Об основах обязательного социального страхования» (1999 г.), «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), «Об отходах производства и потребления» (1998 г.), «О техническом регулировании» (2002 г.) и др.

Основным законодательным актом РФ в сфере охраны труда является ТК РФ (Раздел 10. Охрана труда).

ТК РФ определены следующие основные направления государственной политики в области охраны труда:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Федеральный закон от 21 июля 1997г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (далее – ФЗ № 116) определяет правовые, экономические и социальные основы обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий на таких объектах и обеспечение готовности организаций, их эксплуатирующих, к локализации и ликвидации последствий указанных аварий.

Приложение 1 ФЗ № 116 содержит в себе признаки, определяющие что объект производства является опасным. К ним относятся: предприятия или их цехи, участки, площадки, а также производственные объекты, на которых получают, используются, перерабатываются, образуются, хранятся, транспортируются, уничтожаются следующие опасные вещества: воспламеняющиеся,

окисляющие, горючие, взрывчатые, токсичные, высокотоксичные и вещества, представляющие опасность для окружающей природной среды, а также используется оборудование, работающее под давлением более 0,07 МПа или при температуре нагрева воды более 115 °С; используются стационарно установленные грузоподъемные механизмы, эскалаторы, канатные дороги, фуникулеры; получают расплавы черных и цветных металлов; ведутся горные работы, работы по обогащению полезных ископаемых, а также работы в подземных условиях.

Исходя из признаков, которые перечислены в данном приложении, могут быть выделены опасные производственные объекты, к которым, например, относятся шахты.

Если объект является опасным, то он обязательно должен быть зарегистрирован в государственном реестре. К таким объектам предъявляются дополнительные требования промышленной безопасности. В частности, лицензирование видов деятельности в области промышленной безопасности, сертификация технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, на соответствие требованиям промышленной безопасности; разработка декларации промышленной безопасности, экспертиза промышленной безопасности проектной документации, технических устройств, зданий и сооружений на опасном производственном объекте и иных документов, связанных с эксплуатацией опасного производственного объекта; обязательное страхование ответственности за причинение вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц и окружающей природной среде в случае аварии на опасном производственном объекте, техническое расследование причин аварий, производственный контроль соблюдения требований промышленной безопасности. Федеральный надзор в области промышленной безопасности возложен на федеральный орган исполнительной власти, специально уполномоченный в области промышленной безопасности – Ростехнадзор и его территориальные органы и другие федеральные органы исполнительной власти в соответствии с законодательством Российской Федерации¹.

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ регламентирует экономический механизм управления риском, устанавливает правовые,

¹ Головина С. Ю. Трудовое право: учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2021. 313 с.

экономические и социальные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Подзаконные акты (указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, приказы Федеральных органов исполнительной власти) принимаются во исполнение и развитие федеральных законов. Они конкретизируют и детализируют отдельные положения, разъясняют механизм их применения.

Из числа подзаконных актов, вышедших во исполнение указанных выше федеральных законов в области безопасности и охраны труда, следует отметить:

постановление Правительства Российской Федерации от 30 июля 2004 г. № 401 «Об утверждении положения о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»;

постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости»;

постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 322 «Об утверждении положения о Федеральной службе по надзору в сфере прав потребителей и благополучия человека»;

постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 323 «Об утверждении положения о Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения»;

постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594);

приказ Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (зарегистрировано в Минюсте России 01 июня 2022 г. № 68673);

приказ Ростехнадзора России от 08 декабря 2020 г. № 503 «Об утверждении Порядка проведения технического расследования

причин аварий, инцидентов и случаев утраты взрывчатых материалов промышленного назначения» (зарегистрировано в Минюсте России 24 декабря 2020 г. № 61765);

«Методические рекомендации по составлению декларации промышленной безопасности опасного производственного объекта» (РД 03-357-00) от 26 апреля 2000 г. № 23;

Постановление Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» (вместе с «Правилами разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»).

В полномочия работодателя входит создание инструкций по охране труда для работников, при составлении которых работодатель обязан учитывать мнение и рекомендации выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа.

Инструкция является локальным актом, принимаемым работодателем, в котором детально прописывается применение государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики конкретных условий труда, конкретного рабочего места и конкретных видов работ, которые на этом рабочем месте производятся.

Инструкция содержит следующие пункты.

1. Введение.
2. Общие положения по охране труда.
3. Требования охраны труда перед началом работы.
4. Требования охраны труда во время работы.
5. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
6. Требования охраны труда по окончании работы.

Вопрос 4. Основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда

Одним из базовых принципов охраны труда является принцип, направленный на предотвращение травматизма на производстве. То есть основной задачей руководящего состава организации являются мероприятия по безопасности жизни и здоровья сотрудников. Таким образом, выполняется народная поговорка: «Берегись бед, пока их нет!».

Вторым принципом охраны труда является готовность со стороны работодателя оказать помощь пострадавшим на производстве. Связано это с тем, что предприятие не может гарантировать абсолютную безопасность. В рамках производственных сил России дан-

ный принцип реализуется через систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Получается, что первый шаг по обеспечению охраны труда на производстве – это профилактика травм на производстве, то есть их преотвращение и недопущение.

Как мы уже заметили, охрана труда связана с рискогенностью, т. е. с риском, который может возникнуть на производстве.

Профилактические (превентивные меры) предполагают, что на производстве будут выполняться все необходимые, в рамках безопасности жизни и здоровья сотрудников, мероприятия. В список данных мероприятий могут входить как обучение работников азам безопасной трудовой деятельности на производстве, так и стимулирование внутренней мотивации работников на осуществление безопасного труда.

Важными мерами, которые служат профилактике производственного травматизма, являются прежде всего мероприятия, проводимые на производстве.

Помимо профилактики используют и второй принцип охраны труда – это мероприятия, направленные на устранение или же минимизацию последствий профессиональных рисков, к которым можно отнести выплаты материальных вознаграждений сотрудникам, которые осуществляют свою производственную деятельность в неблагоприятных условиях труда (например, климатических или техногенных); возмещение ущерба со стороны работодателя, если сотрудник получил травму на производстве; мероприятия реабилитационного характера. Также стоит заметить, что ко второму принципу можно отнести обязательное социальное страхование профессиональных рисков.

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда

Компенсации – выплаты материального характера, которые устанавливаются для того, чтобы возместить сотрудникам траты трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Согласно ТК РФ право работника на труд должно реализовываться в условиях, отвечающих требованиям охраны труда: каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если говорить о размерах компенсаций, то порядок их установления определяется Правительством Российской Федерации, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Определенные дополнения по вопросам компенсаций за работу на тяжелых работах могут быть отражены в коллективных договорах предприятия, а также в локальных актах организации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Финансовое обеспечение охраны труда

Согласно законодательству Российской Федерации, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями независимо от организационно-правовых форм их деятельности (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

Заметим, что в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Более того, расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, в соответствии с гл. 25 Налогового кодекса Российской Федерации относятся на себестоимость продукции, выводятся из налогооблагаемой базы (по налогу на прибыль).

Работодатель совершает расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Фонд социального страхования (ФСС).

Если оценивать экономическую эффективность мероприятий, направленных на охрану труда, то можно сделать весьма важное заключение, связанное с тем, что сфера охраны труда напрямую не приносит организации прибыль, но, в свою очередь, помогает избежать больших расходов на компенсационные выплаты в случае непредвиденных обстоятельств. Если смотреть на всю ситуацию по охране труда глазами сотрудников, то для них страхование может послужить денежным бонусом и принести прибыль.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовая деятельность человека?
2. Как можно провести классификацию труда?
3. Что входит в правовую основу охраны труда?
4. Опишите основные положения правовой основы охраны труда.
5. Что относится к основным принципам обеспечения безопасности и охраны труда?

Лекция 1.2. Обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Вопрос 1. Обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Выполнение мероприятий по безопасности труда предполагают, что работодатель проводит организационно-технические мероприятия, которые необходимы в случае изменения технологий трудовой деятельности работника на производстве и при изменении в средствах техники безопасности.

Современный работодатель обязан вносить новые средства техники по обеспечению безопасности, предупреждения производственного травматизма. Кроме того, в его обязанность входит обеспечение санитарно-гигиенических условий, которые должны предупреждать профессиональные заболевания. Проанализировать обязанности работодателя по обеспечению охраны труда можно изучив ст. 214 ТК РФ. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Именно в ст. 214 перечислены конкретные обязанности работодателя и предписаны не только те вопросы, за которые он отвечает, но и мероприятия по производительности труда, выплате заработной платы, безопасности условий труда на конкретном предприятии.

Исходя из положений ТК РФ, следует выделить ряд положений, которые входят в перечень обязанностей работодателя.

Работодатель обязан обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

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

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков

перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

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

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

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ);

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной про-

фсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном настоящим Кодексом для принятия локальных нормативных актов;

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

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

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

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

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель обязан обеспечить работнику строго регламентированное рабочее время (раздел 4 ТК РФ) и время отдыха (раздел 5 ТК РФ). Рабочее время – это время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности.

Что касается отдыха, которое входит в периоды, в течение которых работник не исполняет возложенные на него трудовые обязан-

ности, то это то время, которое человек может применить по своему желанию. При этом работодатель не имеет права ограничения времени отдыха работника без его согласия.

Следует обратить внимание на иные действия работодателя по обеспечению специализированной одеждой, специализированной обуви, специальных средств по защите каждого работника, моющих и дезинфицирующих средств за счет производства. Данное положение регулируется в порядке, определенном законом, и осуществляется в полном соответствии с приведенными нормами, принятыми в производстве. В том случае, если работа связана с применением вредных веществ, в особых условиях труда (температура, загрязнение воздуха, иные опасности), работодатель несет личную ответственность за обеспечение работников всем необходимым. Кроме того, на производстве должны быть предусмотрены места хранения, стирки, сушки, дезинфекции и проведения мелкого ремонта одежды и снаряжения работника, которые он получает от производства по предусмотренным нормам.

Переходим к вопросу обучения по охране труда, которое включает в себя:

- по охране труда – проведение инструктажей;
- на рабочем месте – стажировка;
- проведение мероприятий, включающих в себя подготовку сотрудников для оказания первой помощи, при возникновении опасностей, связанных с производством.

Инструктаж, включающий в себя мероприятия по охране труда, может включать в себя ознакомление сотрудников с имеющими или возможными опасными или вредными факторами на производстве, ознакомление с законодательством и инструкциями по безопасности трудовой деятельности на производстве, и, что достаточно важно, – изучение мер по оказанию первой медицинской помощи.

Сотрудник, не прошедший инструктаж, который входит в прямые обязанности работодателя, не может быть допущен к выполнению работ. Кроме того, сотрудник, претендующий на определенную должность, в обязательном порядке должен пройти стажировку и сдать зачет по знаниям охраны труда.

За неисполнение данного требования руководителем юридического лица предусмотрена ответственность в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях. Именно в данном нормативном правовом акте можно найти меру ответственности, которая предусмотрена в виде наложения штрафа на работодателя за неисполнение требований по проведению инструктажа и стажировки.

Важной составляющей подготовки сотрудника к работе является проверка знаний и его умений по реализации положений в области охраны труда. Для проведения проверки знаний работодатель на предприятии создает комиссию из трех и более членов, которые должны иметь на это право. Тот, кто не пройдет проверку по знанию и навыкам охраны труда, к трудовой деятельности не допускается, но может пройти дополнительное обучение, после которого в течение месяца вправе вновь пройти повторную проверку.

Важным элементом обеспечения охраны труда является установление контроля за выполнением требований Законодательства Российской Федерации по безопасности условий труда на рабочих местах. При этом работодатель организует аттестацию рабочих мест на предмет проверки условий труда, что в конечном итоге оформляется сертификатом работ, относящихся к охране труда¹.

Та аттестация, которую получает сотрудник и его рабочее место, дает в дальнейшем возможность по установлению льгот и компенсации для работника. Кроме того, данная работа позволяет в дальнейшем расставить приоритеты в деятельности работодателя и сотрудников по безопасности трудовой деятельности, а кроме того, создает предпосылки для дальнейшей работы по профилактике травматизма и профессиональных заболеваний.

По нормам современного закона аттестацию проходят все места, на которых осуществляют трудовую деятельность сотрудники. Она имеет задачу выявить опасные и вредные условия в процессе рабочей деятельности, что является основанием для приведения мест работы сотрудников в строгое соответствие с теми нормами, которые установлены для охраны труда. Заключение, которое выдается в качестве результата проведенной аттестации, включает в себя материалы по несоответствию либо соответствию тем условиям труда, которые установлены нормативами, взятыми из государственных требований охраны труда.

Сотрудник, не прошедший аттестацию, не может быть допущен работодателем к выполнению работы и иным трудовым обязанностям. Обязательным условием по допуску является прохождение медицинских осмотров, в том числе психиатрического освидетельствования. В том случае, если сотрудник не прошел медосвидетельствование (ст. 214 ТК РФ), он отстраняется от работы.

Прямой обязанностью работодателя является доведение до сотрудника исчерпывающей информации о рисках повреждения

¹ Федонов А. И. Охрана труда и техника безопасности в строительстве: учебное пособие / А. И. Федонов, Р. А. Федонов. Москва: КноРус, 2021. 297 с.

здоровья. Кроме того, до сотрудника доводятся положенные ему гарантии, возможные компенсации. Сотрудник должен знать, какие средства индивидуальной (коллективной) защиты могут им быть использованы и какие он должен получить для обеспечения безопасности труда на производстве. Все это должно быть доведено до сотрудника на рабочем месте и иметься в качестве информационных стендов в организации.

Важнейшим условием безопасности на производстве является обеспечение санитарно-бытовых условий и медицинское обеспечение. Современные требования к данному вопросу предполагают доставку пострадавших на производстве работников в медучреждение за счет работодателя. Кроме того, заболевших сотрудников на рабочем месте должны сопровождать в ближайшую (ведомственную) медицинскую организацию, при необходимости и на месте оказать медицинскую помощь.

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти (далее – ФОИВ), которые уполномочены осуществлять надзор и контроль за исполнением трудового законодательства по охране труда, должны допускаться на производство беспрепятственно. Кроме того, допуск для проверки охраны труда осуществляется представителями Фонда социального страхования Российской Федерации и сотрудниками, уполномоченными осуществлять общественный контроль. Они должны проводить постоянные проверки условий и охраны труда. Помимо этого данные представители могут быть задействованы в расследовании несчастных случаев (случаев травматизма, гибели работника) на производстве, в том числе при получении сотрудником профессионального заболевания.

Важнейшим составляющим по охране труда является обязательное социальное страхование сотрудников на производстве, проводимое от несчастных случаев и на случаи профессиональных заболеваний.

Работодатель на своем производстве делает все необходимое для ознакомления сотрудников полным комплексом нормативных правовых актов, в которых должны содержаться исчерпывающие требования по обеспечению охраны труда, исключительно соответствующие специфике трудовой деятельности.

Система нормативных правовых актов по обеспечению охраны труда состоит из следующих документов:

- межотраслевые положения, определяющие правила по охране труда на производстве;
- отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда;
- строительные и санитарные нормы и правила;

- правила и инструкции по безопасности;
- правила устройства и безопасной эксплуатации;
- правила по проектированию и строительству;
- гигиенические нормативы;
- государственные стандарты безопасности труда.

Обеспечение соблюдения работодателями мер по охране труда является одной из основных задач государства в этой сфере правоотношений. С этой целью законодательством Российской Федерации установлена ответственность за несоблюдение соответствующих требований в области обеспечения безопасности трудовой деятельности.

Далее следует рассмотреть основания по привлечению работодателя к ответственности за несоблюдение условий охраны труда.

Основание есть такие действия работодателя, которые попадают под несоответствие законодательству Российской Федерации в области трудовых отношений и по имеющимся признакам вступают в противоречие с установленными законом запретами. Основанием может служить и бездействие, результатом которого будет являться нарушение производственного цикла, повлекшего за собой травмы сотрудника (сотрудников) либо профессиональное заболевание.

Независимо от того, нарушалось или нет трудовое право, которое носило форму действия или бездействия, работодатель несет ответственность, согласно административным нормам, которые предусмотрены в гл. 5 КоАП РФ («Административные правонарушения, посягающие на права граждан»).

Необходимо в расширенном плане понимать, что отмеченные правонарушения включены и в нормы ТК РФ. При этом их различия с нормами КоАП РФ имеются в предусмотренных непосредственных действиях работодателя. Именно они в конечном итоге являются правовым основанием для наступления ответственности. В то же время в вышеприведенном кодексе нет указаний на вид назначаемого наказания (вид ответственности). Там мы находим исключительно уточняющие характеристики привлечения работодателя к дисциплинарной либо административной ответственности.

Далее предлагается рассмотреть содержание отдельных положений гл. 5 КоАП РФ, в которой определены нормы административной ответственности за нарушения работодателем норм охраны труда. Так, данная статья имеет содержание, которое предусматривает ответственность за допуск сотрудника к работе, не уполномоченного на это работодателем.

Так, в ст. 5.27 КоАП РФ («Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права») подпунктом 3 предусматривается, что при фактическом допуске к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тыс. до пяти тыс. руб.; на должностных лиц – от десяти тыс. до двадцати тыс. руб.

Кроме того, представляет интерес ст. 419 ТК РФ, в которой предусмотрены иные виды ответственности, которые могут иметь место при нарушении трудового законодательства, либо имеющиеся в других нормативных актах, в которых содержатся нормы трудового права. Согласно данной статье лица, виновные в нарушении названных норм, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном соответствующими федеральными законами.

Особое место в законодательстве о труде отведено мерам дисциплинарной ответственности. Так, в ст. 195 ТК РФ («Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников») отмечено, что: работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Не менее важным является рассмотрение административной ответственности за нарушения законодательства о труде и об охране труда. Должностные лица несут ответственность согласно ст. 5.27 КоАП РФ («Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»).

Данной статьей предусмотрено: предупреждение в отношении винного лица или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тыс. до пяти тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тыс. до пяти тыс. руб.; на юридических лиц – от тридцати тыс. до пятидесяти тыс. руб. В отношении юридических лиц вместо штрафа возможно приостановление деятельности на срок до 90 суток. За повторное аналогичное правонарушение руководитель может быть подвергнут дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

В чем заключаются нарушения, наказание за которые предусмотрено названной статьей? К ним относятся, например:

- отсутствие или не надлежащим образом оформление кадровых документов, предусмотренных законодательством о труде (штатного расписания, графика отпусков, личных карточек и др.), наличие нарушений при заполнении и ведении трудовых книжек;
- ненадлежащее соблюдение оформления трудовых договоров, а, кроме того, невыполнение правила по оформлению дополнительного письменного соглашения работодателя и сотрудника, на каждое изменение условий труда и его оплаты;
- на предприятии отсутствует журнал учета времени продолжительности работы сотрудников сверхурочно;
- отсутствие системы выдачи работникам расчетных листов начислений заработной платы и порядка законных удержаний;
- неуплата (неправильная, несвоевременная) начислений обязательных взносов по страхованию (ОПС в ПФР, в ФСС РФ);
- неправильное оформление либо отсутствие системы подготовки и передачи страховых свидетельств государственного пенсионного страхования;
- нарушения, связанные с переводом на другую работу, не предусмотренную трудовым договором, без письменного согласия работника.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки – влечет предупреждение

или наложение административного штрафа в размере от одной тыс. до трех тыс. руб.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки – влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тыс. до пяти тыс. руб.

Статья 5.38. Нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании

Воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо участию в них, а равно принуждение к участию в них – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от десяти тыс. до двадцати тыс. руб.; на должностных лиц – от тридцати тыс. до пятидесяти тыс. руб.

Статья 5.40. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тыс. руб.; на должностных лиц – от одной тыс. до двух тыс. руб.

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости

1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тыс. до десяти тыс. руб.

2. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тыс. до десяти тыс. руб.

Статья 19.4. Неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), должностного лица организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, должностного лица органа, осуществляющего муниципальный контроль

1. Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный над-

зор (контроль), государственный финансовый контроль, должностного лица организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, должностного лица органа, осуществляющего муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тыс. руб.; на должностных лиц – от двух тыс. до четырех тыс. руб.

5. Невыполнение законных требований должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения, его территориального органа, а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тыс. до десяти тыс. руб.; на юридических лиц – от двадцати тыс. до тридцати тыс. руб.

Статья 19.5. Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностного лица), органа (должностного лица), осуществляющего муниципальный контроль

1. Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот руб.; на должностных лиц – от одной тыс. до двух тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от десяти тыс. до двадцати тыс. руб.

2. Невыполнение в установленный срок законного предписания, решения органа, уполномоченного в области экспортного контроля, его территориального органа – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тыс. до десяти тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от двухсот тыс. до пятисот тыс. руб.

12. Невыполнение в установленный срок законного предписания органа, осуществляющего федеральный государственный пожарный надзор, – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тыс. пятисот до двух тыс. руб.;

на должностных лиц – от трех тыс. до четырех тыс. руб.; на юридических лиц – от семидесяти тыс. до восьмидесяти тыс. руб.

21. Невыполнение в установленный срок законного предписания, решения федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения, его территориального органа – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тыс. до двадцати тыс. руб.; на юридических лиц – от тридцати тыс. до пятидесяти тыс. руб.

Статья 19.6. Непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения

Непринятие по постановлению (представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от четырех тыс. до пяти тыс. руб.

Статья 19.7. Непредставление сведений (информации)

Непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, либо представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных законом, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот руб.; на должностных лиц – от трехсот до пятисот руб.; на юридических лиц – от трех тыс. до пяти тыс. руб.

Следует учесть, что в предоставленном материале имеет место кумуляция в видах ответственности, а именно, виновные в нарушении законодательства могут быть привлечены как к дисциплинарной, так и к уголовной ответственности (ст. 195, 419 ТК РФ).

Уголовная ответственность

При этом, в случаях грубых нарушений прав сотрудника предприятия, работодатель может быть привлечен и к уголовной ответственности, которая предусмотрена за:

Статья 136. Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина

Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, – наказывается штрафом в размере от ста тыс. до трехсот тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до пяти лет, либо лишением свободы на тот же срок.

Статья 143. Нарушение требований охраны труда

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, – наказывается штрафом в размере до четырехсот тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой данной статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные

должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой данной статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, – наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, – наказывается штрафом в размере до ста двадцати тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, – наказывается штрафом в размере от ста тыс. до пятисот тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением

права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, – наказываются штрафом в размере от двухсот тыс. до пятисот тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечания. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплате, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

В случае привлечения к уголовной ответственности проводится процедура расследования, возбуждение уголовного преследования, а материалы направляются в судебные органы и органы прокуратуры.

Материальная ответственность работодателя

Вопросам материальной ответственности работодателя перед работником посвящена гл. 38 ТК РФ. Согласно ее положениям работодатель возмещает работнику материальный ущерб в следующих случаях:

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или

государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в размерах, которые определяются соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения разногласий о факте причинения морального вреда и о размерах его возмещения следует обращаться в судебные инстанции. При определении размеров компенсации морального вреда арбитры принимают во внимание степень вины нарушителя, степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред, и другие заслуживающие внимания обстоятельства (ст. 151 ГК РФ).

Компенсация за причинение морального вреда также не подлежит обложению НДФЛ. Соответствующие разъяснения содержатся в Письме Минфина России от 08.04.2005 № 03-05-01-04/91.

Вопрос 2. Обязанность и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

В нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения наемного работника и работодателя, даны общие правила и подходы, определяющие обязанность и ответственность наемных сотрудников при выполнении мер соблюдения норм охраны труда и реализации трудового распорядка. К основным законодательно определенным обязанностям наемного сотрудника следует отнести:

- неукоснительное выполнение требований по дисциплине труда;
- в полном объеме реализация порученной работы, что не допускает нарушения норм и правил по реализации порученных заданий;
- использование времени на рабочем месте в строгом соответствии с тем объемом работы, которая ему поручена;
- не допущение действий, которые могут отвлечь сотрудника от выполнения непосредственно поставленных перед ним трудовых обязанностей;
- неукоснительное и полное соблюдение требований, относящихся к обеспечению охраны труда и соблюдению мер безопасности производства;

– постоянный мониторинг рабочего места для обеспечения его чистоты и порядка;

– бережное отношение к инструментам и иным материальным ценностям, порученного сотруднику оборудования и инструментария.

В соответствии с квалификационной характеристикой сотруднику разрабатываются должностные обязанности, в которых вместе с конкретными функциями предусматриваются меры по соблюдению всеми работниками неукоснительных требований по охране труда. В обязанностях руководителей предприятия отмечено, что реализация безопасных и здоровых условий при реализации трудовых отношений является обязанностью для подчиненных, а с его стороны должен быть налажен контроль по соблюдению требований нормативных правовых актов в области охраны труда.

Низкая грамотность, слабая обоснованность и многосмысленность при формулировании положений охраны труда приводят к тому, что сотрудник:

а) не в полной мере понимает и осознает, какие конкретно функции он должен реализовывать;

б) использует отмеченные формулировки в качестве оправдания и базы, чтобы нарушать принятые нормы и правила в своих корыстных целях, либо оправдать проводимые неправомерные действия.

Такое же положение может иметь место при дублировании одних и тех же обязанностей в принимаемых инструкциях для работников, которые трудятся на разных должностях в одном и том же учреждении, а кроме того может стать причиной грубых нарушений обязанностей работника по реализации работы – той, которая выполняется одним на двоих.

При этом причинно-следственные связи нарушения сотрудником своих обязательств и выполняемых поручений по трудовым обязательствам могут заключаться не в неправильности формулировок при описании обязанностей. Возлагая на сотрудника обязанности, представитель работодателя обязан обеспечить исполнителя механизмом их реализации, к примеру возложить на сотрудника определенные права и полномочия.

На практике работник знакомится с возложенными на него обязанностями и правами в процессе поступления на работу, в момент заключения трудового договора. Именно заключая трудовой договор, сотрудник принимает на себя определенные ему обязанности и наделяется законно установленными правами. В том случае, если должностные инструкции будут оформлены в виде приложения к заключаемому трудовому договору, они становятся неотъемлемой

частью данного договора. В этом случае следует обязать работника поставить подписи и в договоре, и в инструкции одновременно.

Именно подписание трудового договора становится основанием для работодателя (юридические) требовать от работника исполнения своих обязательств, так как он является официальным документально оформленным основанием.

В том случае когда трудовой договор не будет подписан и оформлен в установленном порядке, объем и перечень возложенных на сотрудника трудовых обязанностей не согласован (следует отметить, что не имеет значение, где и как они прописаны, либо в договоре, либо в приложении к нему), то одним фактическим допущением работника к работе работодатель не сможет обосновать свою правоту (в суде) по требованию от работника исполнения возложенных на него устно обязанностей.

Согласно ТК РФ права работника определены следующие:

- трудовой договор может заключать сотрудник по его желанию, он же, по желанию, может по согласованию с работодателем вносить изменения, расторгать, согласно закону, трудовые отношения согласно Трудовому кодексу и положениями иных федеральных законов;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Так как в объективной реальности не существует отдельно права без расширенных обязанностей, в этом случае работник имеет обязанности:

– в полном объеме исполнять трудовые обязательства, которые возлагаются на сотрудника трудовым (личного и коллективного) договором;

– неукоснительно соблюдать установленные правила, определенные внутренним распорядком трудового коллектива;

– в полном объеме выполнять требования трудовой дисциплины производства;

– особое внимание уделять вопросам выполнения норм труда, которые установлены в производственном коллективе;

– соблюдать требования обеспечения безопасности труда;

– особенно бережно относиться к предоставленному работодателем рабочему инструменту и иному имуществу на производстве (к таковому относится имущество третьих лиц, которое находится на производственном объекте, при том что работодатель несет полную и финансовую ответственность за это имущество);

– в полном объеме и сразу по выявлению сообщить сотрудникам управления производством информацию о имеющих место случаях нарушения мер безопасности и угроз, при производственном цикле, которые представляют угрозу (опасность) здоровью и жизни

работников и других людей, сохранности вверенного ему имущества.

В сфере по обеспечению охраны труда сотрудник на рабочем месте в качестве исполнителя обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Качественное выполнение всех работ требует, как показывает практика, глубокой внутренней мотивации работников¹.

В современной практике у руководителя (работодателя) существует право на поощрения сотрудников за самоотверженный, добросовестный труд, выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. К таковым, согласно нормам права, могут быть отнесены:

- объявление благодарности;

¹ Охрана труда: курс лекций для руководителей образовательных учреждений / д. э. н., профессор А. Л. Сафонов, В. К. Свиридов, д. э. н., профессор Н. П. Пашин, д. т. н., профессор Г. З. Файнбург, д. т. н., профессор С. С. Тимофеева, к. т. н., профессор Ю. А. Федченко, к. т. н., доцент Л. А. Ботвенко, к. ф-м. н. С. П. Ворошилов, к. э. н. В. Е. Рябова, Т. В. Абызова, Т. Л. Правдивая, Е. Н. Смирнова, засл. деятель науки РФ, д. т. н., профессор А. П. Лапин, к. т. н., доцент Б. М. Тюриков, к. б. н., доцент Ю. Н. Баранов под общ. ред. д. э. н., проф. А. Л. Сафонова. Москва, 2008. Т. 1. 526 с.

- выдача денежной премии;
- награждение ценным, по усмотрению работодателя, подарком;
- награждение почетной грамотой, дипломом, вымпелом и т. д.;
- представление к почетному званию, которое может быть присвоено сотруднику, – лучший по профессии.

Могут быть применены и иные формы и виды поощрения сотрудников за добросовестный труд, которые могут быть закреплены в коллективном договоре либо определенными правилами, записанными во внутреннем трудовом распорядке. Поощрения и награды могут быть определены на производстве и перечислены в уставе предприятия (организации) или положениями о трудовой дисциплине.

За особые заслуги перед обществом, которыми сотрудник добился в процессе трудовой деятельности в государственных организациях, сотрудники могут представляться к государственным наградам.

Обратной стороной трудовой дисциплины являются дисциплинарные взыскания, которые работодатель может наложить на сотрудника в случае совершения им дисциплинарного проступка. Как правило, таковыми проступками могут быть неисполнение (ненадлежащее исполнение) сотрудником его обязанностей, возникшие по вине работника и предусмотренные трудовыми обязанностями. К взысканиям, которые может возложить работодатель, относятся:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям).

Неспособность руководителя обеспечить надлежащую трудовую дисциплину на порученном участке работы следует считать нарушением требований охраны труда и должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Такое положение необходимо рассматривать в качестве его несоответствия занимаемой должности, что неминуемо должно повести к серьезным правовым и организационным последствиям.

Следует учесть, что отдача работодателем распоряжений или иных указаний, которые противоречат нормам права и обеспечению охраны труда и принуждающих сотрудников идти на нарушения правил и инструкции по безопасности трудовой деятельности, либо самовольное возобновление опасной работы, либо указания от представителя контролирующего органа, и бездействия работодателя в случае устранения нарушений, что допускают при их при-

существии подчиненные сотрудников, являются грубейшим нарушением предъявляемым требованиям в области охраны труда.

В этом случае работодатель должен определить соответствующее взыскание, которое должно соответствовать уровню нарушения со стороны сотрудника с учетом тяжести и развития совершенного проступка, понимания обстоятельства совершения нарушения, а также предшествующего поведения работника. На практике к дисциплинарной ответственности об охране труда привлекают должностных лиц организации за нарушение законодательства Российской Федерации.

Сотрудники (исполнители, рабочие на производстве) за совершенные или возможные нарушения норм и правил в области охраны труда, предусмотренных в инструкциях по охране труда и по безопасному проведению намеченных работ, привлекаются за нарушение трудовой дисциплины к дисциплинарной ответственности. Также нарушением может считаться отказ (уклонение) без наличия уважительных причин от медицинского освидетельствования. Таким же нарушением считается отказ сотрудников от прохождения специального обучения (сдачи экзаменов по охране труда), которое проводится в рабочее время.

За нарушение норм права об охране труда, установленных правил и норм безопасности, профсоюзные органы также имеют право вносить предложения по привлечению должностных лиц к дисциплинарной ответственности за нарушения трудовой дисциплины.

О привлечении к дисциплинарной ответственности могут внести свои предложения также сотрудники органов государственного надзора, которые наделены правом вносить представления на должностные лица, которые систематически имеют нарушения законодательства об охране труда, правил и норм безопасности.

Виновные должностные лица могут привлекаться к административной ответственности. Таковая может наступить при действиях (бездействиях) сотрудников, которые допустили нарушение законодательства о труде, об охране труда, правил, норм и инструкций безопасности, которое не содержит признаков преступления. За постоянные нарушения норм, правил и инструкций по осуществлению безопасности при производстве работ в промышленности предусмотрена и административная ответственность. Таковая ответственность может наступить за нарушение законодательства об охране труда и законодательства о труде, она может быть реализована через наложение на должностных лиц денежного (административного) штрафа.

Сотрудник может быть привлечен к материальной ответственности, которую сотрудник несет в случае причинения ущерба работодателю. При этом в первую очередь руководитель может привлечь сотрудника к полной материальной ответственности за причиненный прямой действительный ущерб, который причинен организации.

К уголовной ответственности сотрудник привлекается в случае, если его деяние по неосторожности (либо по халатности) причинило тяжкий вред здоровью человека или вред средней тяжести. Такая же ответственность наступает при наступлении смерти человека или иных тяжких последствий при авариях, пожарах и т. д.

Обязанность и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка контролируются и опосредованно обеспечиваются работодателем.

Для построения системы управления охраной труда важно подчеркнуть, что работодатель обязан создать «нормальные» условия для труда. Закон относит к таким условиям, в частности, исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Не меньший интерес представляет собой порядок отстранения сотрудника от выполнения обязанностей, при условии нарушения им условий безопасности при производственной деятельности. Данная функция предоставлена работодателю на основании положений законов о труде.

Руководитель предприятия или ответственный за работу имеет право отстранить от трудовой деятельности (не допускать к работе) сотрудника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Такое положение возможно, и на него следует обратить внимание, а именно: перевод сотрудника в другую местность, при наличии вакансии. Данное положение должно быть закреплено в коллективном договоре либо иными подписанными соглашениями между сотрудником и работодателем.

Как следует из положений трудового законодательства, руководитель обязан отстранить от трудовой деятельности (не допускает к работе) сотрудника на все время до полного устранения обстоятельств, которые явились основанием и послужили поводом по отстранению от работы или недопущения к работе.

В том случае если сотрудник отстранен от работы по ранее приведенным основаниям, заработная плата сотруднику не выплачивается. В данной позиции могут быть исключения, которые регулируются нормами ТК РФ или иными законами Российской Федерации. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Поскольку обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, то работодатель обязан обеспечить:

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

применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

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

ных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

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

Контрольные вопросы

1. Назовите и охарактеризуйте обязанности и ответственность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

2. Назовите и охарактеризуйте обязанность и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка.

3. Какие изменения произошли в обязанностях и правах работодателя и работника по охране труда с 1 сентября 2023 года?

Лекция 1.3. Организация системы управления охраной труда. Специальная оценка условий труда. Организация безопасной работы

Вопрос 1. Организация системы управления охраной труда

Статьи 214 и 217 ТК РФ обязывают работодателей обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ). Статья 217 ТК РФ конкретизирует, что такое СУОТ, каким образом должны быть разработаны и реализованы основные процессы в области охраны труда. СУОТ – это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, которые устанавливают политику работодателя в области охраны труда и его цели.

Иными словами, система управления охраной труда представляет собой совокупность мероприятий, которые так или иначе относятся к охране труда и безопасному производству работ, которые включают в себя и организационную структуру управления, мероприятия по охране труда (обучение, инструктажи и т. д.), а также локальные нормативные акты, организационно-распорядительную документацию, журналы и т. д.

Нормативным правовым актом, определяющим систему управления охраной труда, является приказ Минтруда России от 29 октября 2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (далее – Положение). Работодатель устанавливает структуру и порядок функционирования СОУТ в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом примерного Положения. Положение содержит следующие разделы:

1 раздел – общие положения (устанавливает цель утверждения положения, участников трудовых правоотношений, нормативные правовые акты и т. д.). В этом же разделе можно указать, на основании каких нормативных правовых актов разработано Положение и функционирует система управления охраной труда в организации. Также можно предусмотреть подраздел – термины, определения, аббревиатуры, структура СОУТ.

2 раздел – разработка и внедрение СУОТ (политика организации в области охраны труда, управление охраной труда, ответственные должностные лица, процесс взаимодействия). Политика в области охраны труда включает в себя цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников, и она подлежит обязательному согласованию с профсоюзом, если он имеется в орга-

низации. Целями, например, могут быть проведение специальной оценки условий труда, рассмотрение материалов по оценке профессиональных рисков или принятие дополнительных мер по управлению рисками. То есть цели, так же, как и политика, должны регулярно пересматриваться и актуализироваться, исходя из реальной оценки функционирования системы управления охраной труда. Это может быть связано с приобретением дополнительного оборудования, модернизацией проведения каких-либо работ, внедрением каких-либо процессов и т. д.).

3 раздел – планирование (план мероприятий по охране труда, которые необходимо выполнить, ожидаемый результат, сроки реализации, ответственные лица, ресурсы и источники финансирования).

При составлении плана мероприятий рекомендуется руководствоваться примерным перечнем мероприятий, определенных приказом Минтруда и соцзащиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н.

В этот же раздел входит управление профессиональными рисками и составление их перечня. Оценка профессиональных рисков необходима для принятия и реализации мер превентивного характера, направленных на предотвращение или минимизацию несчастных случаев и инцидентов на предприятии.

Методика выявления (идентификации) опасностей и расчет рисков указана в приказе Минтруда России от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

4 раздел – обеспечение функционирования СУОТ (организация процесса обучения и проверки знаний работников и проведение обучения). Процедура проверки знаний работников по охране труда определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверке знания требований охраны труда».

Обязательный раздел, на который следует обратить внимание, – это порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками, то есть информирование о всех рисках, о всех мероприятиях и системе управления охраной труда, работники должны обязательно знать, а работодатель должен донести до них эту информацию (ознакомление с локальными нормативными актам, демонстрация видеороликов в области охраны труда, проведение тренингов, наглядная агитация, видео-аудио информация, инструктажи и т. д.).

5 раздел – функционирование. В практической деятельности не все процессы и процедуры, указанные в этом разделе, могут использоваться в случае отсутствия в этом необходимости, но часть мероприятий, такие как: специальная оценка условий труда, оценка рисков, обучение, страхование работников, соблюдение режимов труда и отдыха, реагирование и расследование аварий, несчастных случаев, профзаболеваний, взаимодействие с надзорными органами реализуются в организации в установленном порядке.

6 раздел – оценка результатов деятельности. Трехступенчатый контроль – эта форма контроля, в которой на 1 ступени находится сам работник, который контролирует и оценивает условия на своем рабочем месте, на 2 ступени – руководитель среднего звена, а на последней ступени может быть комиссия с участием руководителя компании. Также можно привлекать сторонних аудиторов или иные подрядные организации.

Далее, в этот раздел входит описание системы порядка контроля рабочего места, контроль применяемого оборудования, инструментов, сырья, контроль безопасного выполнения работ на учет, анализ несчастных случаев, учет изменения государственных нормативных требований охраны труда. Сущность этого раздела состоит в том, что без оценки результатов деятельности, определенных требований, показателей, в том числе без обратной связи от работников, невозможно определить, работает ли система управления охраной труда.

7 раздел – улучшение функционирования СУОТ (корректирующие действия на основе: результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, по результатам расследования аварий, несчастных случаев, профзаболеваний, мероприятий по устранению предписаний, контрольно-надзорных органов, предложений, поступивших от работников).

Следует обратить внимание на то, что эффективное функционирование системой охраной труда в организации зависит не только от специалиста в этой области, но и от других должностных лиц и руководителей, которые должны быть задействованы в этом процессе. Специалист по охране труда – это орган внутреннего контроля, он оценивает работоспособность системы, занимается документацией, проводит мероприятия, следит за изменением законодательства. Однако если специалист по охране труда работает один, а другие должностные лица не заинтересованы в соблюдении требований охраны труда, то система управления охраной труда в принципе работать не будет.

Также Положение содержит 2 приложения: 1 – примерный перечень опасностей и меры по управлению ими, который необходим при проведении оценки рисков. В приложении содержится перечень опасностей (источник опасности), перечень результатов реализации опасности (опасное событие) и меры управления, контроля профессиональных рисков. В сущности, речь идет о том, какое событие может произойти, если этот риск будет реализован, и как проводится минимизация этого риска либо его устранение. Обычно устранить полностью риски не представляется возможным, поэтому в большинстве случаев осуществляется их минимизация. Но поскольку причиной произошедшего риска все равно может служить человеческий фактор либо определенное стечение обстоятельств, то минимизировать возможность реализации риска работодатель может и обязан, и это в его интересах.

Приложение 2 содержит перечень работ повышенной опасности. Перечень таких работ должен быть прописан и утвержден руководителем в каждой компании для того, чтобы понять, для каких видов работ необходим допуск, на каких участках и какие работники (руководители) должны пройти обучение, а также определить, какие могут быть риски.

В заключение можно отметить, что любая организация, имеющая работников, с которыми заключены трудовые отношения, должна в обязательном порядке разработать Положение. При разработке Положения обязательно необходимо учитывать такие вопросы как: назначение работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда; обеспечение систематического выявления профессиональных рисков, их анализ и оценка; наличие годового плана мероприятий; информирование работников и получение от них обратной связи.

При разработке Положения системы управления охраной труда необходимо использовать ссылки на локальные нормативные акты, которые уже утверждены в компании.

Структура примерного Положения носит рекомендательный характер и работодатель, с учетом специфики деятельности организации, может разработать структуру своего положения СУОТ, которая будет функционировать в организации.

Вместе с тем, локальный нормативный акт должен быть разработан в соответствии с государственными требованиями в области охраны труда. При составлении положения СУОТ необходимо обратить внимание на то, что положение системы управления охраной труда распространяется на всех лиц, находящихся на территории работодателя, в зданиях, сооружениях, на представителей

надзорных органов, на работников подрядной организации. При этом положения по безопасности СУОТ доводятся до всех этих лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения в договоры на выполнение подрядных работ. Указанные требования содержатся в пунктах 6 и 7 приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н.

Допускается упрощение структуры системы управления охраны труда, но при условии соблюдения государственных нормативных требований по охране труда. Например, если не будут включены в структуру положения, процессы по медосмотрам, что является обязательным требованием по видам работ либо по результатам специальной оценки условий труда, то данный факт будет считаться нарушением¹.

Следует сказать и о государственном контроле (надзоре) за соблюдением норм трудового законодательства. Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20 утверждены формы проверочных листов, на которые необходимо ориентироваться компании при подготовке к проверке. Например, проверочный лист в приложении № 23 содержит список контрольных вопросов, отражающих содержание обязательных требований по охране труда. За отсутствие Положения или оценки профессиональных рисков компания может быть привлечена к административной ответственности по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Вопрос 2. Специальная оценка условий труда

Управление охраной труда в организации позволяет предупредить несчастные случаи, не допустить возникновения профессиональных заболеваний и иных негативных последствий, которые могут угрожать участникам производственного процесса.

Согласно Конституции Российской Федерации, труд является свободным, принудительный труд запрещен, каждый человек имеет право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены.

Трудовой кодекс Российской Федерации является базовым нормативным правовым актом, определяющим права и обязанности участников трудовых отношений. Задача обеспечения безопасных

¹ Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2023. 432 с.

условий труда возлагается на работодателя, с которым сотрудник заключил трудовой контракт или договор.

Безопасность рабочего процесса подразделяется на два блока; первый связан с профилактическими мероприятиями, то есть недопущением того или иного негативного события, а второй – с вопросами компетенции сотрудника по оказанию необходимой помощи в результате влияния тех или иных производственных факторов.

Необходимо сделать акцент на том, что оценка безопасных условий труда на предприятии должна опираться на анализ рисков, которыми сопровождается производственная деятельность (оценка профессиональных рисков), чтобы управлять ими в случае их возникновения.

Следует отметить, что работодатель обязан на системном уровне оценивать профессиональные риски, осуществлять корректировку действий, проводить мероприятия по недопущению возникновения негативного события и снижению уровня таких рисков, а также принимать меры к их устранению¹.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных или опасных производственных факторов и трудового процесса, которые обязан соблюдать каждый без исключения работодатель. Порядок проведения СОУТ установлен Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Всего существует 4 класса вредности или опасности, которые выявляются по результатам процедуры специальной оценки условий труда.

- 1 класс – оптимальные условия, самые безопасные;
- 2 класс – допустимые условия, где уровень вредных факторов не превышает допустимые условия;
- 3 класс – непосредственно вредные условия, которые также делятся на подклассы соответственно по увеличению вредных факторов;
- 4 класс – это опасные условия труда. По общему правилу работодатели обязаны отстранять сотрудников от работы, если на их рабочих местах выявлены опасные условия труда, и проводить мероприятия по уменьшению класса опасности. Вместе с тем, допустимо работать при опасных условиях труда, если речь идет о специфиче-

¹ Карнаух Н. Н. Охрана труда: учебник для среднего профессионального образования. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2023. 343 с.

ских работах, которые связаны с постоянным риском и не предполагают какого-то более безопасного уровня условий труда.

В сущности, все рабочие места подлежат специальной оценке условий труда (офисные работники, уборщики, представители рабочих профессий, водители, курьеры и т. д.). Единственный случай, когда специальная оценка условий труда не проводится – это дистанционная работа, то есть эта работа тех сотрудников, которые не находятся на территории организации и работают либо из дома, либо из иного места.

Важно отметить, что возможно не оценивать все рабочие места, если имеются аналогичные рабочие места, – это те места:

- которые находятся в одном помещении или нескольких однотипных помещениях, в которых созданы одинаковые условия труда с использованием однотипного оборудования, идентично освещение, кондиционирование, вентиляция, отопление, материалы, инструменты, средства защиты;

- эти места занимают работники одной профессии, специальности, должности, выполняющие одни и те же трудовые функции и в том же режиме рабочего времени;

- работа на этих местах должна представлять собой однотипный процесс.

При определении количества аналогичных мест работодатель может не оценивать все рабочие места, а оценить только 20 % от общего количества одинаковых рабочих мест, но при этом должны быть оценены не менее 2 рабочих мест.

По общему правилу плановая специальная оценка условий труда проводится не реже, чем один раз в 5 лет. Вместе с тем существует и внеплановая специальная оценка условий труда, которая проводится в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. Например, в организации произошло увеличение штатной численности или появились новые рабочие места.

Это означает, что в отношении таких рабочих мест необходимо провести специальную оценку условий труда в течение 12 месяцев с момента ввода таких мест в эксплуатацию;

- изменение технологического процесса либо замена производственного оборудования, способного оказывать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов.

В этом случае также в течение 12 месяцев с момента изменения процесса или введения нового производственного оборудования необходимо провести внеплановую специальную оценку условий

труда в отношении тех рабочих мест, где это оборудование задействовано или где изменился технологический процесс.

Следует сказать, что под новыми рабочими местами в контексте внеплановой специальной оценки условий труда понимаются все рабочие места вновь созданной организации. Соответственно организация в течение года должна провести специальную оценку условий труда в отношении этих рабочих мест. Не подлежат специальной оценке условий труда вакантные рабочие места, даже если они полностью оборудованные¹, до тех пор, пока на вакантное рабочее место не будет принят работник.

Кроме того, внеплановая специальная оценка условий труда проводится в течение 6 месяцев с момента наступления следующих случаев:

- получение работодателем предписания государственной инспекции труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными нарушениями;
- на производстве произошел несчастный случай (за исключением несчастных случаев, которые произошли по вине третьих лиц) или выявлено профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных факторов;
- наличие мотивированных предложений профсоюза о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;
- изменение состава материалов или сырья, применяемых в производственном процессе;
- переход на новые средства индивидуальной защиты.

Специальную оценку условий труда возможно не проводить в следующих случаях:

- изменилось только наименование должности, профессии или специальности в штатном расписании, но при этом само рабочее место осталось неизменно с точки зрения технологического процесса, не произошло переезда на новое место;
- произошла реорганизация фирмы работодателя (например произошло слияние двух открытых акционерных обществ или присоединение организаций), но при этом с рабочими местами ничего не произошло, то есть технологически и организационно все осталось по-прежнему.

Специальную оценку условий труда проводит специализированная организация, прошедшая соответствующую аккредитацию в Минтруде России, внесенная в соответствующий реестр и име-

¹ Письмо Минтруда России от 15 мая 2023 г. № 15-1/ООГ-2431 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ющая в своем составе аккредитованную лабораторию. Перечень таких организаций содержится в Единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда. Иными словами, работодатель должен заключить гражданско-правовой договор со специализированной организацией на проведение специальной оценки условий труда. В гражданско-правовом договоре с организацией-исполнителем указывается предмет договора – проведение мероприятий по идентификации вредных опасных производственных факторов и по исследованию идентифицированных вредных и опасных производственных факторов, чтобы присвоить им соответствующий класс, срок выполнения работ и их стоимость¹.

Порядок проведения специальной оценки условий труда может быть следующим:

1) издание приказа о создании специальной комиссии по проведению СОУТ. Несмотря на то, что самостоятельно работодатель вредные факторы не выявляет и не проводит процедуру СОУТ, но вместе с тем он участвует в этой процедуре. Число членов комиссии должно быть нечетным, ее руководителем назначается Генеральный директор, и в состав комиссии обязательно включается специалист по охране труда;

2) утверждение графика проведения СОУТ. График проведения составляется в свободной форме, и в него включаются поэтапные действия (дорожная карта) по проведению специальной оценки условий труда;

3) подготовка и утверждение перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда с указанием аналогичных рабочих мест.

Такой перечень также составляется в свободной форме, как и график. При этом важно отметить, что относятся ли рабочие места к аналогичным, решает не работодатель, а организация-исполнитель, а работодатель только утверждает соответствующий перечень;

4) предоставление информации, подготовка материалов, справочной и иной документации для организации-исполнителя.

Для того чтобы качественно произвести процедуру специальной оценки условий труда, организация-исполнитель может затребовать различную документацию – это может быть и технологическая документация, и технические паспорта на оборудование и др.;

5) проведение мероприятий по идентификации вредных либо опасных производственных факторов на рабочих местах.

¹Графкина М. В. Охрана труда. Автомобильный транспорт: учебник. Москва: Академия, 2015. 175 с.

Результаты идентификации организация-исполнитель вносит в протокол, который впоследствии утверждается работодателем. Устанавливается класс либо подкласс на конкретном рабочем месте и оформляется отчет по утвержденной форме;

6) подготовка организацией-исполнителем отчета о проведении специальной оценки условий труда, его рассмотрение и утверждение работодателем.

Форма отчета утверждена приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н. Отчет о специальной оценке условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом руководителя в течение 30 календарных дней с момента направления организацией-исполнителем. Кроме того, об утверждении отчета организацию-исполнителя необходимо уведомить в течение трех рабочих дней с момента его утверждения и направить копию отчета заказным письмом с уведомлением либо в электронной форме, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

7) внесение организацией-исполнителем сведений о СОУТ в Федеральную государственную информационную систему (далее – ФГИС) учета результатов проведения специальной оценки условий труда.

Внести сведения необходимо в течение 10 рабочих дней со дня утверждения отчета и далее в течение трех рабочих дней с момента внесения сведений в ФГИС организация-исполнитель обязана сообщить работодателю о факте внесения сведений. Важно помнить, что результаты специальной оценки условий труда возможно использовать только после внесения сведений во ФГИС;

8) подача в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости декларации соответствия условия труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Это делается в том случае, если по итогам специальной оценки условий труда на рабочих местах отсутствуют вредные либо опасные производственные факторы, то есть на рабочих местах установлены либо оптимальные, либо допустимые условия труда.

Такая декларация подается в течение 30 календарных дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда во ФГИС. Порядок подачи декларации утвержден приказом Минтруда России от 17 июня 2021 г. № 406н;

9) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда.

Оформить такое ознакомление работодатель должен в письменной форме. Сроки ознакомления – 30 календарных дней со дня

утверждения отчета. Согласно ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре должны быть обязательно отражены сведения относительно того, какие условия труда существуют на рабочих местах у каждого конкретного работника;

10) размещение сводных данных о результатах СОУТ на интернет-сайте организации в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета. При размещении информации о результатах СОУТ на интернет-сайте необходимо соблюдать законодательство Российской Федерации о персональных данных.

Вопрос 3. Организация безопасной работы

Общие требования к организации безопасного рабочего места утверждены приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №774н, они действуют с 1 марта 2022 г. до 1 марта 2028 г. Требования включают 3 блока:

- общие правила;
- требования к организации рабочего места;
- требования к безопасному содержанию рабочего места сотрудника.

Данные предписания разработаны в целях обеспечения выполнения требований охраны труда работниками, занятыми на своих рабочих местах и работодателями при организации рабочих мест. Так, Минтруд России определил, в каких позах удобнее работать, как расположить рабочие места, где и как размещать информацию, знаки безопасности и т. д. для того, чтобы с помощью этих рекомендаций сделать рабочие места безопасными и удобными.

Положения требований распространяются на каждую рабочую зону. Рабочее место, его оборудование, оснащение должны обеспечивать сохранение жизни и здоровья занятых на нем работников при соблюдении ими положения охраны труда. На рабочем месте должны быть приняты меры по снижению до установленных предельно допустимых значений уровней воздействия вредных или опасных производственных факторов на занятых на данном рабочем месте работников с учетом применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты¹.

При организации рабочего места (рабочей зоны) должна быть обеспечена возможность смены рабочей позы, занятыми на нем работниками в зависимости от особенностей выполняемой работы. Рабочая поза работников в положении «сидя» является более удоб-

¹Зернов А. Н. Управление охраной труда: учебное пособие. Москва, 2017. 149 с.

ной, чем рабочая поза в положении «стоя». Если основной рабочей позой работника является положение «стоя», то организация рабочего места должна обеспечивать возможность смены основной рабочей позы на положение «сидя».

Должна быть исключена либо снижена до минимума продолжительность времени выполнения работ, вызывающих повышенную утомляемость в неудобных рабочих позах. Например, к неудобным относят рабочие позы, которые связаны с наклоном или поворотом туловища, с поднятыми выше уровня плеч руками, с неудобным размещением ног, с необходимостью держать руки на весу. Если сотрудники трудятся в основном сидя за столом, необходимо позаботиться о том, чтобы высота стула, другой мебели или рабочего оборудования была настроена под конкретного человека. Если это невозможно, необходимо использовать рабочее место с нерегулируемыми параметрами, при этом высоту рабочей поверхности подобрать с учетом государственных требований охраны труда, исходя из особенностей выполнения работы.

Также должно быть обеспечено безопасное выполнение трудовых операций во всех зонах досягаемости в зависимости от требуемой точности и чистоты действий при управлении машинами, оборудованием, инструментами и приспособлениями, которые размещены на рабочем месте или в рабочей зоне.

Необходимо располагать рабочие места так, чтобы работники имели безопасный доступ на рабочее место и возможность быстрой эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации. Пути эвакуации, проходы должны быть обозначены указателями, быть свободны для движения и достаточно освещены.

На рабочих местах визуальные средства отображения должны иметь освещение, обеспечивающее ее восприятие с места выполнения работ. Средства отображения должны учитывать частоту и значимость поступающей информации, тип средства отображения информации, точность, скорость снижения, считывания.

Машины, механизмы, производственное оборудование, являющиеся источником травмоопасности, в соответствии с **требованиями** технических регламентов должны оснащаться защитными ограждениями и блокировками, исключающими работу оборудования при снятии защитного ограждения.

Участки и зоны, в которых работодателем по результатам проведенной оценки профессиональных рисков определена высокая вероятность травмирования работников, должны быть обозначены сигнальной разметкой или знаками безопасности с учетом государственных требований охраны труда.

Рабочее место (рабочая зона) и взаимное расположение его элементов должны обеспечивать содержание, техническое обслуживание, уборку и чистку используемых на рабочем месте машин и оборудования, инструментов и мебели с учетом государственных требований охраны труда.

Организация содержания рабочих мест, а также расстояние между рабочими местами (рабочими зонами) должны обеспечивать безопасное передвижение работников и транспортных средств, безопасные действия с сырьем, материалами, заготовками, полуфабрикатами при соблюдении государственных требований охраны труда.

Чтобы уменьшить воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов, необходимо дополнительно информировать работников об опасностях любыми способами, которые предусматривает система управления охраной труда.

Контрольные вопросы

1. Что представляет собой организация системы управления охранной труда?
2. Сущность и содержание специальной оценки условий труда.
3. Назовите пути совершенствования организации безопасной работы.

Лекция 1.4. Организация обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации. Проведение инструктажей

Вопрос 1. Организация обучения по охране труда

Как можно судить из практики, сам процесс подготовки по вопросам обеспечения безопасности труда является предупредительными мерами по защите сотрудников в трудовой деятельности и он направлен на полное предупреждение несчастных случаев в процессе производственной деятельности, снижения травматизма, а кроме того, устранения причин появления профессиональных заболеваний. Кроме того, процесс обучения призван существенно снизить последствия, которые по тем или иным причинам могут являться инициаторами негативных событий на производстве. Являясь специализированным и важным процессом, обучение служит для получения знаний, умений и навыков, необходимых сотрудникам в процессе трудовой деятельности.

Весь комплекс по обучению процессу охраны трудовой деятельности проводится в процессе:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее – обучение требованиям охраны труда).

Что нового появилось в Правилах, согласно постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464.

Работодатель обязан обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников (ст. 214 ТК РФ). Порядок выполнения этой обязанности установлен в Правилах № 2464 (постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 № 2464) (далее – Правила). Положения этого документа обязательны для всех работодателей, включая индивидуальных предпринимателей (далее – ИП).

Также Правила распространяются на образовательные организации и ИП, которые оказывают услуги по обучению в сфере охраны

труда. С 1 сентября 2022 г. отсутствует требование о наличии у них образовательных лицензий (п. 2.3.2 Порядка обучения от 13 января 2003 г. № 1/29). Основное условие, при котором они могут обучать охране труда, – аккредитация в Минтруда по правилам постановления Правительства РФ от 16 декабря 2021 г. № 2334 (п. 2 Правил).

В новых правилах закрепляется риск-ориентированный подход в подготовке персонала:

С 1 сентября 2022 г. появилось два новых основания для внепланового инструктажа – авария и (или) несчастный случай на производстве и выявление новых опасностей при СОУТ или ОНР (п. 16 Правил).

– Для каждого работодателя установят минимальное число сотрудников, которые должны пройти внешнее обучение. Оно зависит от штатной численности и категории риска (приложение 4 к Правилам). Узнать свою категорию риска можно по письменному запросу в ГИТ или через онлайн-калькулятор на сайте Роструда.

– Списки работников для обучения по отдельным программам или освобождения от него составляются с учетом результатов оценки профессиональных рисков (ОНР), специальной оценки условий труда (СОУТ) – пункты 46, 54 Правил. Инструктаж на рабочем месте должен включать информацию обо всех источниках опасности для работника, выявленных при СОУТ и ОНР (п. 22 Правил).

В новых Правилах появились конкретные требования к стажировке, программам подготовки. Введено понятие «внеплановое обучение». Напомним, что в Порядке № 1/29 была только «внеочередная проверка знаний».

Несколько отделенными позициями Правил рассмотрены требования к руководителям, которые должны решать вопросы по обучению своего персонала исключительно лично. Кроме того, в Правилах определены ряд особенностей при подготовке по охране производства в мини- и микро-предприятиях.

В сферах электроэнергетики или теплоснабжения занятия проводятся по охране труда специалистов в данных областях, которые осуществляют трудовую деятельность по специальной дополнительной программе, в которую должны быть включены вопросы безопасности в соответствующей сфере (области). В данном случае каких-либо подтверждающих документов о готовности к работе и проведенного дополнительного обучения, а кроме того, документов, подтверждающих проверку знания, не требуется¹.

¹ Андруш В. Г. Охрана труда: учебник / В. Г. Андруш, Л. Т. Ткачёва, К. Д. Яшин. Минск: РИПО, 2019. 337 с.

В том случае, когда сотрудник, прошедший подготовку в одной организации, переходит в другую, а кроме того – в случае изменений в наименовании или структуре его рабочего места (предприятия) дублирование или переподготовка по охране трудовой деятельности и проверка знания не осуществляется в случае, если в полном (основном) объеме будут сохранены условия труда сотрудника, а также вскрыты источники опасности, гипотетические, возможные, идентифицированные на старом рабочем месте.

Во исполнение требований постановления правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464, которое определяет порядок подготовки, обучения и допуск по вопросам охраны труда, в настоящее время на производствах в полном объеме уточнены категории сотрудников, которые должны проходить обучение.

К таковым следует отнести:

- работодатель или руководитель организации, его заместители, руководители филиалов и их заместители, на которых возложены обязанности по охране труда;
- руководители структурных подразделений и их заместители;
- специалисты структурных подразделений;
- специалисты по охране труда;
- работники рабочих профессий;
- члены комиссий по проверке знаний, ответственные за инструктажи и обучение;
- члены комиссий по охране труда, уполномоченные представители профсоюзов и иных представительных органов.

Согласно принятым и в настоящее время действующим правилам все руководители и специалисты в области обеспечения безопасности в труде проходят постоянное обучение по безопасности труда в три года один раз, а сотрудники рабочих профессий – с той периодичностью, которая устанавливается локальными нормативными актами, а именно: при приеме на выполнение работ повышенной опасности – не реже одного раза в календарный год.

Одной из действенных форм обучения является стажировка, которая проводится по вопросам охраны труда, как правило, непосредственно на рабочих местах сотрудников. Целью данной формы обучения (оно является практической формой) становится приобретение сотрудниками твердых практических навыков по осуществлению профессиональных работ с соблюдением мер безопасности, а также показ приемов и способов ведения технологических процессов с обеспечением условий безопасности. Данная форма обучения относительно вопросов охраны труда осуществляется на производстве, в организации либо при работе у индивидуального предприни-

мателя, которые выполняют функции обучения и оказывают услуги по подготовке специалистов в области безопасности.

Руководитель организации, топ-менеджеры филиалов структуры создают на предприятии комиссию в составе: председателя (заместителя председателя) и непосредственно членов, которые должны проводить проверку знаний по мерам безопасности сотрудников. Прошедшие инструктаж по безопасности труда и обучение требованиям безопасности производства специалисты по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций, а также лицо, назначенное на микропредприятии работодателем для проведения проверки знания требований охраны труда, должны быть подготовлены к работе по осуществлению обучения в области безопасности трудовой деятельности на предприятиях, где они уполномочены проводить обучение¹.

Согласно нормативам, принятым в России по подготовке и обучению вопросам по охране трудовой деятельности, естественно в непосредственной зависимости от тех категории сотрудников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

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;

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.

В том случае, когда сотрудник должен проходить подготовку по различным (нескольким) предусмотренным программам, в которых включены вопросы охраны труда, суммарная продолжительность подготовки складывается из ранее представленных нормативов. При этом вся суммарная продолжительность часов по подготовке сотрудника безопасности трудовой деятельности может

¹ *Графкина М. В.* Охрана труда: учебник / М. В. Графкина. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2023. 212 с.

снижаться. Но и в этом случае она не может быть менее 40 часов. За пределами данного лимита времени остаются вопросы, которые должен освоить сотрудник и относящиеся к оказанию первой медицинской помощи в случае травматизма на производстве, при оказании помощи пострадавшим, а кроме того, по применению (использованию) находящихся на предприятии средств индивидуальной защиты.

С 1 января 2023 г. вступил в силу приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

С 1 марта 2023 г. внесены изменения в порядок расследования профзаболеваний, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 05 июля 2022 г. № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников».

С марта начали действовать некоторые положения постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда». Работодатели, самостоятельно обучающие своих работников, обязаны пройти регистрацию на портале Минтруда России и по итогам проверки знаний по охране труда предоставлять перечни обученных работников в реестр. Сведения об обученных по охране труда в самих организациях формирует сам работодатель.

С 1 сентября 2023 г. вступило в силу постановление Правительства РФ от 30 декабря 2022 г. № 2540, которым внесены ряд изменений в правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Сейчас действует правило, согласно которому внеплановый инструктаж проводится «по требованию Минтруда России». Новая редакция п. 61 Порядка обучения № 2464 предусматривает правило, согласно которому инструктаж проводится «при наличии в соответствующих нормативных правовых актах положений о проведении внепланового обучения работников требованиям охраны труда».

Непосредственно содержание дисциплин, включаемых в программы обучения, разрабатываются и утверждаются в организациях (предприятиях) либо индивидуальным предпринимателем, который оказывает услуги по обучению охраны труда. В качестве исходных материалов при подготовке программ могут быть использованы примерные перечни, подготовленные вышестоящим органом,

содержание и структуру которых будем рассматривать в процессе семинарских и практических занятий.

Программы подготовки по вопросам охраны труда на предприятии в учреждении, организации утверждает руководитель соответствующего структурного объединения. Такие программы в обязательном порядке проходят согласование с профсоюзными органами и уполномоченными работниками представительного органа.

В процессе обучения обязательным требованием является сочетание теоретических и практических форм и методов в обучении. При этом, планируя занятия по обучению безопасности трудовой деятельности, руководитель должен вложить в планы не менее двадцати пяти процентов именно практики от общего лимита учебных часов. Такие занятия необходимо планировать и проводить с использованием технических средств, тренажеров, симуляторов, наглядных пособий, как правило, на учебных стендах либо на безопасном производстве.

Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также работодателя при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

В тех случаях, когда на производстве имеются особенно опасное оборудование, средства по осуществлению автоматизации (электронно-вычислительные машины, персональные компьютеры), копировально-множительные аппараты настольного типа, иная офисная техника, а кроме того, техника бытового назначения, 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, обучение требованиям охраны труда по решению рабо-

тодателя может не проводиться. В таких случаях исчерпывающая информация по безопасности применения и использования бытовых приборов и техники, приемах и методах ее эксплуатации доводится до сотрудников в процессе проведения либо вводного, либо первичного инструктажа¹.

С 1 марта 2023 г. все работодатели, самостоятельно обучающие сотрудников по вопросам охраны труда, должны зарегистрироваться в личном кабинете и передать данные в реестры Минтруда России.

Для организации внутреннего обучения работодатель должен обеспечить:

- материально-техническую базу, то есть подходящие места обучения работников или учебные помещения;
- оборудование и технические средства обучения;
- учебно-методическую базу, то есть программы и учебные материалы;
- не менее двух обучающихся сотрудников в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам ГПХ;
- комиссию по проверке знаний, члены которой прошли обучение в стороннем учебном центре по соответствующим курсам.

Проводить обучение по охране труда могут как штатные сотрудники, так и сторонние специалисты, привлекаемые по договорам ГПХ. Эти лица должны пройти обучение требованиям охраны труда. То есть обучение ответственного лица проводится по той программе, по которой он будет обучать других сотрудников в своей организации.

К преподавателям по первой помощи предъявляются дополнительные требования. Такой сотрудник должен пройти повышение квалификации по программе подготовки преподавателей, обучающихся приемам оказания первой помощи (п. 35 Порядка обучения № 2464).

После проверки знаний по охране труда работодатели, которые проводят обучение своими силами, передают в реестр по каждому обученному определенные сведения:

- его ФИО, СНИЛС, профессию или должность;
- название организации или ИП, направивших работника на обучение, ИНН;
- наименование программы обучения;
- дату проведения и результат проверки знаний;
- номер протокола проверки знаний.

¹ Федоров П. М. Охрана труда: практическое пособие. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 138 с.

Если обучение проведено в учебном центре (далее – УЦ), то сведения в реестр обученных лиц передает сам УЦ.

С 1 сентября 2023 г. при оформлении уведомления в Минтруд об организации и проведении внутреннего обучения больше не требуется учитывать в среднесписочной численности дистанционных работников на постоянной основе. Изменение внесено в приложение № 4 к Правилам обучения по охране труда и призвано упростить подсчет среднесписочной численности работников при оформлении уведомления в Минтруд России.

Во всех случаях закрепление за опытным сотрудником, который назначен ответственным за процесс проведения и организации обучения безопасности труда, в том числе стажировки на рабочем месте, должно быть адекватно уровню подготовки назначенного куратора.

Особое внимание руководитель должен уделять практическим тренировкам (учениям), периодичность которых и наполнение определяются с учетом приведенных требований, а кроме того, принятых нормативных правил, изложенных в правовых актах, в которых содержатся государственные нормативы и неукоснительные требования в области охраны труда.

Вопрос 2. Организация проверки знания требований охраны труда

Непосредственная проверка (контроль) подготовки сотрудников по безопасности трудовой деятельности в настоящее время стала обязательной частью при проведении инструктажей и в процессе обучения сотрудников по охране труда. Данная работа направлена непосредственно на получение качественных знаний, умений и навыков по программам безопасности, усвоения и приобретения сотрудниками твердых навыков при инструктажах по безопасности трудовой деятельности и по обучению охране труда.

Рассматривая современные положения, которые определены в постановлении Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464, обучение и инструктаж по требованиям безопасности труда должен носить характер получения знаний, которые в последующем подлежат обязательной проверке. В процессе проверки знаний по безопасности труда выясняются вопросы усвоения сотрудником приобретенных знаний, навыков и умений и его применение на практике.

Руководитель закрепляет в своем локальном акте, какая форма и в каком плане будет применена при проведении проверки полу-

ченных знаний в процессе инструктажей (п. 69 Правил). В качестве основных методов проверки могут быть использованы: письменное или компьютерное тестирование, проведение устного опроса, проверка навыков при отработке нормативов, практические действия по времени и на оборудовании либо иные варианты по выбору работодателя.

Непосредственный контроль полученных знаний, умений и навыков осуществляется после прохождения всего объема подготовки и именно в той организации, где проходил обучение сотрудник. У руководителя на предприятии формируется специальная комиссия, которая создается на основании требований, изложенных в пунктах 72–77 Правил. При этом руководитель, он же председатель комиссии, и все члены назначенной комиссий должны пройти проверку и сдать необходимый экзамен на платформе Минтруда России «ЕСИОТ» (п. 78 Правил).

Полученный итог по контролю знаний оформляется соответствующим протоколом. Сама форма данного протокола в настоящее время законодательно не закреплена. Форму и содержание протокола определяет самостоятельно именно то предприятие (организация), в которой будет и которая проводит саму проверку по знаниям безопасности трудовой деятельности, естественно с непосредственным учетом норм и нормативных требований (п. 92, 93 Правил).

Руководитель на предприятии, у которого проводится проверка, вправе сам решить, нужно ли выдать сотруднику удостоверение о проверке знаний дополнительно по требованиям охраны труда (п. 94 Правил). В настоящее время только отраслевыми правилами в некоторых организациях установлена своя форма таковых документов (к примеру ПОТ № 903н).

Сотрудник, не прошедший подготовку и не усвоивший знания, как показывает проводимая проверка знаний по безопасности труда, к самостоятельной трудовой деятельности в данной организации допущен не будет. Следует отметить, что за нарушение данного требования в законе предусмотрено наказание для работника, а именно штраф до 25 тыс. руб. Работодатель в качестве юридического лица, в свою очередь, подлежит наказанию в виде штрафа до 130 тыс. руб. (п. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Плановый (внеплановый) контроль знания требований безопасности трудовой деятельности должен осуществляться при проведении практических тренировок (учений), периодичность которых и наполнение определяется руководителем с учетом приведенных требований, а кроме того, принятых нормативных правил, изложенных в нормативных правовых актах, в которых содержатся

государственные нормативы и неукоснительные требования в области обеспечения защиты труда работника.

В процессе обучения обязательным требованием является сочетание теоретических и практических форм и методов в обучении. При этом, планируя занятия по обучению безопасности трудовой деятельности, руководитель должен включить в планы не менее 25 % именно практических занятий по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты от общего лимита учебных часов. Такие занятия необходимо планировать и проводить с использованием технических средств, тренажеров, симуляторов, наглядных пособий, как правило, на учебных стендах либо на безопасном производстве.

Для проведения проверки знания и навыков по вопросам безопасности на производстве сотрудник уже после того как он прошел обучение, в частности по оказанию первой медицинской (доврачебной) помощи пострадавшим, по использованию (практическому применению) имеющихся на производстве средств индивидуальной защиты, на предприятии или в организации, которые оказывают услуги подготовки по безопасности трудовой деятельности, на производстве (в организации) формируется комиссия в составе 3 человек и более. Ее структура может в себя включать: председателя, одного – двух заместителей (при необходимости) и, естественно, членов комиссии по направлениям проверки техники безопасности на производстве.

Непосредственно в такие комиссии могут входить специалисты по различным областям знаний и практических навыков, в том числе привлекаемые из специальных структур, например Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее – МЧС). Особенное внимание комиссия должна отводить вопросам по оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи пострадавшим, а кроме того, вопросам эффективного применения (либо пользования) средствами индивидуальной защиты.

В качестве оптимизации процесса проверки знаний и навыков по оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи пострадавшим, а кроме того, вопросам эффективного применения (либо пользования) средствами индивидуальной защиты на предприятии (в организации, у индивидуального предпринимателя) могут воспользоваться услугами единой комиссии по проверке знания требований обеспечения безопасности труда. Само обучение по оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи пострадавшим, а помимо этого, вопросам эффективного применения (либо пользования)

средствами индивидуальной защиты сотрудники (претенденты) могут проходить в сторонних организациях с получением соответствующего сертификата. В этом случае комиссии по проверке по оказанию первой, доврачебной медицинской помощи пострадавшим, а кроме того, вопросам эффективного применения (либо пользования) средствами индивидуальной защиты в организации могут принять данный сертификат либо подвергнуть кандидата повторной проверке.

С 1 марта 2023 г. у некоторых категорий работников появилась обязанность пройти тестирование в ЕИСОТ на сайте Минтруда России. Новшество касается:

- руководителей и специалистов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;
- руководителей и преподавателей УЦ или ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, которые принимают участие в работе комиссий по проверке знания требований охраны труда работников, в том числе специализированной комиссии и единой комиссии;
- руководителей подразделений по охране труда и специалистов в области охраны труда организаций.

Остальным достаточно проверки знаний в УЦ.

Для подготовки к сдаче тестирования ЕИСОТ на сайте Минтруда России следует пройти специальный курс.

После успешного обучения на курсах сотрудники УЦ назначат слушателю тестирование в системе ЕИСОТ Минтруда России. Те, кому предстоит тестирование, получают пароль, логин и код доступа к платформе Минтруда России. В случае неуспешной попытки на следующие сутки можно повторно пройти тест.

Сотрудник, претендент на рабочее место, который показал при контроле знаний по безопасности труда по оказанию первой (доврачебной) медицинской помощи пострадавшим, а кроме того, вопросам эффективного применения (либо пользования) средствами индивидуальной защиты знания с оценкой «неудовлетворительно», не может быть допущен самостоятельно исполнять трудовые обязанности и самостоятельно трудиться на производстве. Данный сотрудник должен в течение тридцати календарных дней от момента проведения контроля знаний, умений и навыков по безопасности труда пройти повторную проверку.

Вопрос 3. Проведение инструктажей

С 1 января 2023 г. вступили в силу основные требования к порядку разработки и содержанию инструкций по охране труда (приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 772н).

В них установлены требования к:

- общей сфере действия, включая определение, какие вредные и опасные производственные факторы, профессиональные риски и опасности характерны для данной сферы;
- охране труда работников при организации и проведении работ;
- производственным помещениям и производственным площадкам (если работы выполняются вне помещений) для обеспечения безопасности работников;
- оборудованию, его размещению и организации рабочих мест для обеспечения безопасности работников;
- хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства для обеспечения безопасности работников;
- к рабочему процессу, действиям в аварийных ситуациях и после окончания работ.

Все инструкции и правила по охране труда в организации, разработанные и утвержденные до 1 января 2023 г., должны быть приведены в соответствие с новыми требованиями по охране труда, регулярно проверяться и обновляться, с учетом изменения законодательства Российской Федерации и условий работы.

Работодатель обязан обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, а работник обязан их проходить (ст. 214, ст. 215 ТК РФ).

Минтруд России указал:

Инструктажи (например вводный и первичный) должны проводиться в том числе с лицами, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, если они участвуют в производственной деятельности организации.

Минтруд России, кроме того, дало рекомендации, в которых предусмотрены в договорах обязанности и ответственность сторон, связанные с обеспечением безопасных условий и охраны труда, в частности проведение инструктажей (письмо от 17 мая 2019 г. № 15-2/ООГ-1157).

Основным документом, регулирующим вопросы проведения инструктажей, является Порядок обучения. В работе можно использовать также ГОСТ 12.0.004-2015. Он применяется на добровольной

основе (Письмо Минтруда России от 09 ноября 2018 г. № 15-2/ООГ-2749).

Конкретные правила, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей в разных отраслях устанавливаются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда (п. 2.1.8 Порядка обучения).

Работодатель обязан проводить следующие виды инструктажей (п. 2.1 Порядка обучения):

- вводный инструктаж;

- первичный инструктаж на рабочем месте. Он проводится на рабочем месте после прохождения вводного инструктажа до допуска работника или другого лица, участвующего в производственной деятельности организации, к самостоятельной работе;

- повторный инструктаж. Он проводится не реже одного раза в шесть месяцев со всеми работниками, которые проходили первичный инструктаж;

- внеплановый и целевой инструктажи, которые проводятся с работниками при наступлении определенных обстоятельств.

Водный инструктаж

Установлено, что в проведении и реализации вводного инструктажа в строго установленном порядке принимают участие все сотрудники, которые претендуют на замещение рабочих мест.

Данный вид инструктажа с сотрудниками (претендентами на работу) должны проводиться непосредственно в день, когда работника принимают на работу. Однако в этот момент претендент на рабочее место еще не является наемным работником, а следовательно инструктаж по безопасности труда с ним не должен проводиться (письмо Минтруда России от 05 мая 2017 г. № 15-2/ООГ-1277). Такими субъектами являются:

- работники, командированные в организацию;

- работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке;

- обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику;

- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Минтруд России к категории таковых лиц, которые участвуют в трудовой деятельности, отнес субъектов права, с которыми у руководителя уже фактически заключен гражданско-правовой (трудовой) договор. В рекомендациях Минтруда России отмечено, что в таких договорах следует предусмотреть не только обязанно-

сти, но и целостные ответственности сторон, которые будут связаны с вопросами безопасной трудовой деятельности, в частности проведение инструктажей по обеспечению безопасности труда (письмо Минтруда России от 17 мая 2019 г. № 15-2/ООГ-1157).

Согласно п. 2.1.2 Порядка обучения вводный инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя или уполномоченного им лица возложены эти обязанности.

Руководитель предприятия, структуры, организации в качестве единственного участника производственного процесса проводит самому себе вводный инструктаж, в том случае если не существует другого уполномоченного на то представителя. Данное заключение вытекает из письма, подготовленного Федеральной службой по труду и занятости от 27.04.2017 № ПГ/08346-03-3.

Инструктаж следует осуществлять на основании положений программы, которая разработана в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом имеющей место специфики в различной деятельности предприятий, учреждений, организаций на основе установленного порядка руководителем либо уполномоченным руководителем сотрудником (п. 2.1.2 Порядка обучения). Как показывает современная действительность, строгая форма какого-либо документа по утверждению программы и его содержанию вводного инструктажа, законодательством Российской Федерации не установлена. Руководитель должен сам подготовить и утвердить программу вводного инструктажа, закрепив его в локальном акте предприятия, например, в приказе.

Ориентировочный объем вопросов и отдельные положения для проверки знаний при составлении программы по вводному инструктажу приведены в Приложении Б к ГОСТ 12.0.004-2015.

После проведения инструктажа проводится устная проверка приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (п. 2.1.3 Порядка обучения). Затем в журнале регистрации вводного инструктажа делается запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (п. 2.1.3 Порядка обучения). Кроме того, запись о проведении вводного инструктажа вносится в личную карточку прохождения обучения, если она применяется (Приложение А ГОСТ 12.0.004-2015, форма А.2, п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте

Категории лиц, обязанных проходить первичный инструктаж на рабочем месте (далее – первичный инструктаж), установлены п. 2.1.4 Порядка обучения и п. 8.7 ГОСТ 12.0.004-2015. К ним относятся:

1) все вновь принятые в организацию работники. В их число также включаются:

– работники, которые выполняют работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ;

– совместители;

– надомники, которые используют материалы, инструменты и механизмы, выделяемые работодателем или приобретаемые ими за свой счет;

2) работники организации, переведенные в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работники, которым поручается выполнение новой для них работы;

3) командированные работники сторонних организаций;

4) обучающиеся образовательных организаций, проходящие производственную практику (практические занятия);

5) другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Минтруд России дал четкие указания о том, что претенденты на работу, с которыми руководитель будет заключать трудовой договор и которые претендуют на участие в рабочей деятельности предприятия, должны проходить первичный инструктаж. Кроме того, Минтруд России рекомендовал в полном объеме прописать в заключаемых трудовых договорах прямые обязанности и непосредственную ответственность сторон, которые связаны с непосредственной обеспеченностью безопасных условий трудовой деятельности, в частности по проведению инструктажей по безопасности трудовой деятельности (письмо от 17.05.2019 № 15-2/ООГ-1157).

Теми же положениями Минтруда России предусмотрено освобождение от проведения первичного инструктажа сотрудников, которые не связаны с обслуживанием, эксплуатацией, наладкой, испытанием и ремонтом рабочего оборудования, применением электрического либо другого инструмента. Кроме того, от первичного инструктажа освобождаются сотрудники, связанные с хранением и применением материалов и сырья. При этом руководителем организации и предприятия должен быть подготовлен и утвержден исчерпывающий перечень должностей и профессий сотрудников предприятия, которые освобождаются от прохождения первичного инструктажа, который проводится на рабочем месте (п. 2.1.4 Порядка обучения).

При этом сотрудник обязан пройти именно первичный инструктаж еще до того, как работник приступит к выполнению работы самостоятельно (п. 2.1.4 Порядка обучения). Непосредственно инструктаж будет проводить сам руководитель (производитель), принимающий сотрудников на работу (прораб, мастер, преподаватель и т. д.), которые прошли в предположительном порядке обучение по безопас-

ности трудовой деятельности и проверку знаний требований охраны трудовой деятельности (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Содержание программы для проведения первичного инструктажа готовятся на полном основании, изложенном в законах и иных нормативных актах по обеспечению безопасности трудовой деятельности, иных локальных нормативных правовых актах предприятий и организаций, инструкциях по осуществлению охраны трудовой деятельности, эксплуатационной и технической документации (п. 2.1.4 Порядка обучения).

Исчерпывающий перечень положений и содержаний, которые подлежат внесению в программы для первичного инструктажа, изложен в Приложении Б к ГОСТ 12.0.004-2015 (Программа Б.2).

На практике, после того, как проведен первичный инструктаж, следует осуществить устные проверки, которые дают основания для проверки приобретенных сотрудником навыков и знаний по обеспечению безопасных приемов и способов выполнения работы (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Сотрудники, которые не прошли в установленном порядке необходимую проверку по знаниям требований обеспечения безопасности трудовой деятельности, к осуществлению работ не допускаются (ст. 214 ТК РФ). Руководитель обязан незамедлительно отстранить сотрудника от работы, не прошедшего контроля безопасности по труду. В этом случае сотрудник, не прошедший инструктаж, до прохождения обучения отстраняется и ему заработная плата не выплачивается (ст. 76 ТК РФ).

После того как сотрудник (претендент на работу) прошел первичный инструктаж, об этом делается отметка в журнале регистрации, который является журналом инструктажа. Именно в него вносится запись, включающая в себя дату его проведения и с обязательными собственноручными подписями инструктирующего и инструктируемого (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Непосредственная форма ведения и заполнения журнала по регистрации проводимых инструктажей на рабочем месте изложена и приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015.

Более того, отметка об осуществлении первичного инструктажа отмечается в индивидуальной карточке по прохождению обучения в том случае, если таковая ведется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А. 2, п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015)).

Повторный инструктаж по охране труда

Что касается повторного инструктажа, то он, согласно нормативным документам, должен проводиться не позднее одного раза в течение шести месяцев для всех сотрудников, которые при посту-

плении на работу проходили в полном объеме первичный инструктаж (п. 2.1.5 Порядка обучения).

Инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т. д.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Повторный инструктаж проводят аналогично первичному (п. 8.8 ГОСТ 12.0.004-2015).

Инструктаж завершается устной проверкой инструктирующим лицом приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (п. 2.1.3 Порядка обучения, п. 8.4 ГОСТ 12.0.004-2015). Если работник показал неудовлетворительные знания, работодатель обязан отстранить его от работы (не допускать к работе) (ст. 76 ТК РФ).

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате проведения повторного инструктажа с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Форма журнала регистрации инструктажа на рабочем месте приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Запись о проведении повторного инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Внеплановый инструктаж по охране труда

Работодатель должен всегда быть готов к организации мероприятий по проведению внепланового инструктажа, который является вынужденной мерой и осуществляется в ряде случаев, которые выходят за рамки безопасности трудовых отношений. Рассматривая условия и обстоятельства, требующие проводить внеплановый инструктаж, следует обратить внимание на п. 2.1.6 Порядка обучения. Именно в данном документе предусмотрен ряд обстоятельств, которые требуют внепланового инструктажа. К ним относятся:

- введение в действие новых или изменение законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- изменение технологических процессов, замена или модернизация оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- нарушение работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т. п.);
- требование о проведении внепланового инструктажа должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

– перерывы в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ – более двух месяцев);

– решение работодателя (или уполномоченного им лица) о проведении внепланового инструктажа.

На практике внеплановый инструктаж должен осуществляться непосредственным руководителем (производителем), который является организатором работ (прораб, мастер, преподаватель и др.), который прошел в принятом законом порядке подготовку (обучение) по обеспечению безопасности трудовой деятельности и проверку знаний, умений и навыков требований безопасности труда (п. 2.1.3 Порядка обучения). Инструктаж, как правило, проводится персонально либо с группой сотрудников, входящих в состав одной профессии.

Инструктаж проводят аналогично первичному инструктажу на рабочем месте для информирования работающих на данном рабочем месте об изменениях в организации работ и соответствующих изменениям требованиях охраны труда для их безопасного выполнения (п. 8.9 ГОСТ 12.0.004-2015).

Назначенный инструктирующий осуществляет как устную проверку, так и проверку практических навыков, приобретенных работником знаний и умений безопасных способов и приемов при осуществлении работ (п. 2.1.3 Порядка обучения). Те сотрудники, которые показали знания «неудовлетворительно», к производству работ не допускаются (ст. 76 ТК РФ). В таком случае руководитель должен подготовить и издать приказ по отстранению сотрудника от работы.

На основании п. 2.1.3 Порядка по обучению при окончании проводимого внепланового инструктажа вносятся данные в журнал регистрации проводимых инструктажей:

– дата его проведения;

– запись о его проведении с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего.

Кроме того, запись о проведении внепланового инструктажа производится в личной карточке прохождения обучения, если она применяется (Приложение А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.2), п. 6.11 ГОСТ 12.0.004-2015).

Форма журнала регистрации инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А.5).

Целевой инструктаж по охране труда

Ниже перечислим основные обстоятельства, при наступлении которых должен проводить целевой инструктаж. Эти позиции изложены в п. 2.1.7 Порядка обучения. К таковым относятся:

– выполнение разовых работ;

- выполнение работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;
- выполнение работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
- организация проведения массовых мероприятий.

Целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и др.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (п. 2.1.3 Порядка обучения).

Инструктаж проводят (п. 8.10 ГОСТ 12.0.004-2015) по:

- программам целевого инструктажа. Они разрабатываются и утверждаются в установленном порядке в соответствии с характером выполняемых работ или массовых мероприятий, перед выполнением которых проводится целевой инструктаж;
- инструкциям по охране труда и (или) безопасному выполнению работ;
- иным необходимым для целевого инструктажа локальным нормативным актам и документам.

Инструктирующий проводит устную проверку приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы (п. 2.1.3 Порядка обучения). Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к работе не допускаются (ст. 76 ТК РФ). В этом случае необходимо издать приказ об отстранении данного работника от тех видов работ, для выполнения которых проводился целевой инструктаж.

В журнале регистрации инструктажа делается запись о дате его проведения с обязательными подписями инструктируемого и инструктирующего (п. 2.1.3 Порядка обучения). Форма журнала регистрации целевого инструктажа приведена в Приложении А к ГОСТ 12.0.004-2015 (форма А. 6).

Если проводимый целевой инструктаж осуществляется с работающими сотрудниками по наряду-допуску, проведение записи о его осуществлении осуществляется именно в наряде-допуске (п. 2.1.3 Порядка обучения, п. 8.10 ГОСТ 12.0.004-2015).

Контрольные вопросы

1. Что включает в себя проверка знаний требований охраны труда работников организации?
2. Особенности проведения инструктажей в области охраны труда.
3. Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

РАЗДЕЛ 2. СПЕЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Лекция 2.1. Основы предупреждения производственного травматизма

Вопрос 1. Сущность, характеристики, виды и причины производственного травматизма

Вопросы профилактики травматизма традиционно являются предметом деятельности руководителей всех звеньев в иерархии структуры управления. Травматизация – это явление, возникающее как следствие внезапного воздействия внешних факторов среды жизнедеятельности, вызывающее нарушение анатомической целостности органов или тканей человеческого организма или их физиологических функций. Это воздействие влечет за собой энергетический потенциал, в результате чего возникает явление травмирования.

Классификация травматизации осуществляется по типу энергетического воздействия внешних факторов среды жизнедеятельности на организм (органы) человека.

Классификация по типу травматического воздействия:

- механические – полученные в результате механического воздействия;
- электрические – полученные в результате воздействия электрического тока;
- электро-магнитные – полученные в результате электро-магнитного излучения;
- температурные – полученные в результате воздействия низких или высоких температур;
- радиационные – полученные в результате контакта с источниками радиационного излучения;
- химические – полученные в результате воздействия высоких концентраций химических веществ.

Классификация по типу воздействия факторов внешней среды различают:

- травмы, полученные в результате ударов;
- травмы, полученные в результате падений;

- травмы, полученные в результате ранений;
- травмы, полученные в результате переломов;
- травмы, полученные в результате разможений;
- травмы, полученные в результате ожогов;
- травмы, полученные в результате обморожений;
- травмы, полученные в результате ударов электрического тока;
- травмы, полученные в результате ослепления;
- травмы, полученные в результате теплового удара;
- травмы, полученные в результате взрывов;
- травмы, полученные в результате аварий;
- травмы, полученные в результате разрушения зданий, сооружений и конструкций;
- травмы, полученные в результате стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Классификация по степени тяжести травматизации:

- не требующие медицинской помощи;
- требующие оказания первой медицинской помощи;
- требующие оказания помощи амбулаторной медицинской помощи;
- требующие оказания помощи стационарной медицинской помощи.

Классификация по последствиям травматизации:

- не влекущие за собой последствий по состоянию здоровья;
- влекущие частичную утрату работоспособности;
- влекущие стойкую утрату работоспособности;
- влекущие инвалидизацию;
- влекущие смерть пострадавшего.

Классификация по месту и времени полученной травмы:

- травмы, полученные работником (сотрудником) при выполнении своих функциональных профессиональных обязанностей;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате несчастного случая на производстве;
- травмы, не связанные с выполнением работником (сотрудником) функциональных профессиональных обязанностей;
- травмы, полученные вне предприятия (организации) профессиональной деятельности работника (сотрудника).

Основные виды происшествий, приводящие к травматизму работника (сотрудника) при осуществлении им профессиональных функций:

- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате дорожно-транспортного происшествия;

- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате его падения с высоты;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате падения, обрушения, обвалов оборудования, изделий, предметов, материалов, грунта и т. д.;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, элементов, деталей и т. д.;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате поражения электрическим током;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате воздействия экстремальных (высоких или низких) температур;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате воздействия вредных веществ;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате воздействия ионизирующих излучений;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате избытка физических нагрузок;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате психофизических перегрузок;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате контакта с животными, птицами, насекомыми и пресмыкающимися;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате утопления;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате причинения другим лицом вреда здоровью, несовместимого с жизнью;
- травмы, полученные работником (сотрудником) в результате чрезвычайных обстоятельств, стихийных бедствий, эпидемий, эпизоотий и т. д.

Классификация условий получения производственных травм:

- травмирование по причине конструктивных недостатков, несовершенства техники и оборудования, недостаточной надежности механизмов;
- травмирование по причине эксплуатации неисправных машин, механизмов, оборудования;
- травмирование по причине несовершенства технологического процесса;
- травмирование по причине нарушения технологического процесса;
- травмирование по причине нарушений требований безопасности при эксплуатации транспортных средств;

- травмирование по причине нарушения правил дорожного движения;
- травмирование по причине неудовлетворительной организации производства работ;
- травмирование по причине неудовлетворительного содержания и недостатков в организации рабочих мест;
- травмирование по причине неудовлетворительного технического состояния зданий, сооружений, территории;
- травмирование по причине неподготовленности работников (сотрудников) приемам безопасного труда;
- травмирование по причине не применения работником (сотрудником) средств индивидуальной защиты;
- травмирование по причине не применения средств коллективной защиты при организации работ;
- травмирование по причине нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- травмирование по причине использования рабочего не по назначению.

Классификация причин производственного травматизма:

- технические причины;
- организационные;
- личностные (психофизиологические).

Технические причины производственного травматизма характеризуются как факторы производственной среды, зависящие от «несовершенства» техники, технологических процессов, конструктивных недостатков и технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты, недостаточной технологизации тяжелых работ, в том числе несовершенство ограждающих конструкций, предохранительных устройств, средств оповещения, сигнализации и блокировок, проявление «усталостных» свойств материалов, наличие прочностных дефектов материалов и износа конструкций; неустановленные или не выявленные опасные качества используемых материалов, оборудования, веществ и т. п. Перечисленные причины также называют инженерными, технико-технологическими или конструкторскими.

К данной группе также относятся причины травматизма, вызываемые нарушениями установленных санитарно-гигиенических правил, стандартов и норм, к которым обоснованно относятся такие явления, как: превышение предельно-допустимых концентраций вредных веществ и примесей, содержащихся в воздухе рабочих зон; неправильно эксплуатируемое или нерационально используемое

освещение; допущение повышения уровня шума, вибраций, ионизирующих излучений выше установленных предельных значений¹.

Организационные причины производственного травматизма полностью зависят от уровня решения управленческих задач руководителями при организации труда на рабочих местах и на предприятии (в организации) в целом. К ним относятся: недостатки (упущения) в содержании территории, оборудовании проездов, переходов, проходов; нарушение правил и норм эксплуатации машин, оборудования, технических средств, инструмента; недостатки (упущения) в организации рабочих мест с учетом функциональных обязанностей работников (сотрудников); нарушение технологических регламентов профессиональной деятельности; нарушение правил и норм транспортировки грузов, складирования оборудования, хранения материалов и изделий; нарушение норм и правил текущего и планово-предупредительного ремонта сервисного обслуживания оборудования, транспортных средств и инструмента; недостатки в обучении работников (сотрудников) безопасным способам осуществления работ; недостатки в организации работ при решении коллективных задач; недостаточный технический надзор за порядком осуществления опасных работ; использование оборудования, механизмов, машин и инструментов не по назначению; отсутствие или несовершенство ограждений мест работы, если ограждение мест работ обязательно должно быть; отсутствие, неисправность или неприменение работниками (сотрудниками) средств индивидуальной защиты и т. п.

К личностным (психофизиологическим) причинам производственного травматизма относят физическую усталость и нервно-психо-физические перегрузки работника (сотрудника), приводящие к утрате контроля, снижению концентрации внимания и его ошибочным действиям. Работник (сотрудник) способен осуществлять неправильные, ошибочные (не предусмотренные регламентом) действия вследствие утомления, вызванного чрезмерными физическими перегрузками как статического, так и динамического плана, умственным (интеллектуальным) перенапряжением, монотонностью труда, повторяемостью действий и операций при нарушении интервалов труда и отдыха, длительной высокой концентрацией усилий анализаторов (зрительного, слухового, тактильного), чрезмерными стрессовыми состояниями.

¹Дорошко С. В. Охрана труда при организации перевозок железнодорожным транспортом: учебное пособие. Гомель: БелГУТ, 2017. 262 с.

К травматизации может привести несоответствие анатомо-физиологических, психологических, нервно-психических особенностей работника (сотрудника) требованиям профессиональной среды, предъявляемым к способностям и компетенциям специалиста, характеру выполняемой работы. Технические системы, конструкции оборудования, машин, приборов и систем управления не в состоянии учитывать все возможные особенности работников, их физиологические, психофизиологические, психологические и антропометрические характеристики и возможности¹.

Большинство несчастных случаев на производстве и получение работниками (сотрудниками) травм вызываются совокупностью причин, в число которых входит допущение нарушений требований по охране труда, инструкций, норм и стандартов к производству работ.

Формальное разделение причин на технические, организационные и личностные (психофизиологические) позволяет выявить причины получения травм и принять необходимые меры по упреждению возникновения таких ситуаций в будущем.

Необходимо различать «технические» ошибки типа случайных (ненамеренных) действий, которые, как правило, возникают в многократно повторяющихся стандартизированных производственных ситуациях и возникают в связи с понижением концентрации внимания, от ошибок «интеллектуального» плана, которые, как правило, возникают в ситуациях, требующих осознанного принятия решения самим сотрудником, когда данная ситуация не предусмотрена алгоритмом деятельности.

Ошибки «интеллектуального» плана связаны, в основном, с недостаточной подготовленностью работника (сотрудника), когда его знания не соответствуют выдвигаемым требованиям, когда он неправильно оценивает (с позиции безопасности) производственную ситуацию либо неправильно ее оценивает или неправильно применяет известный ему порядок деятельности.

Анализ случаев производственного травматизма – это исследование причин несчастных случаев на производстве по видам производств, травмирующим факторам и причинам их возникновения, территориальной локализации в целях выявления закономерностей, общих тенденций и принятия мер профилактического характера.

¹ Попов Ю. П. Охрана труда: учебное пособие / Ю. П. Попов, В. В. Колтунов. 6-е изд., перераб. и доп. Москва: КноРус, 2020. 226 с.

В Российской Федерации осуществляется сбор и формирование статистических данных о количестве, видах и причинах травматизации работников (сотрудников) на производстве. Государственная статистическая отчетность о производственном травматизме и об их материальных последствиях формируется на основе государственного статистического наблюдения, осуществляемого Федеральной службой государственной статистики (Росстатом).

Установленный порядок статистического наблюдения безопасностью условий труда и за несчастными случаями на производстве соответствует общепринятым и позволяет качественно проводить анализ производственного травматизма.

Основой всех организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасности труда на предприятии (в организации) является всесторонний, системный, комплексный анализ производственных рисков и опасностей получения работниками (сотрудниками) травм на производстве как в количественном отношении (частота случаев и тяжесть последствий), так и в качественном (с классификацией по характеру реальных для данной организации причин травматизации работников (сотрудников))¹.

Для разработки совокупности мер профилактического характера работодатель должен обладать информацией о степени производственного риска в организации (не предприятии) в целях сопоставления ее с требованиями руководящих документов и иными организациями (в том числе с учетом средних показателей по группам смежных по профилю деятельности организаций), то есть осуществлять количественные (статистические) исследования (анализ), при проведении которых необходимо:

- установить взаимосвязь между частотой и тяжестью травматизации работников (сотрудников) на производстве и общим объемом осуществленной работы, количеством работников (сотрудников), выполнявших ее, и числом отработанных человеко-часов;
- определить степень реального производственного риска, достоверность оценки которой достигается, если показатели частоты и тяжести несчастных случаев на производстве получены на основе достаточно большого количества отработанных человеко-часов и других оценочных показателей объема выполняемых работ;
- сопоставлять только величины и факты в рамках одной профессии (или однородных профессий).

¹ Корж В. А. Охрана труда: учебное пособие / В. А. Корж, А. В. Фролов, А. С. Шевченко. Москва: КНОРУС, 2016. 424 с.

Наиболее существенным является осуществление исследования непосредственных причин травматизации (проведение качественного анализа).

Основные типы качественного анализа травматизации на предприятии:

- анализ и идентификация (распределение) типов несчастных случаев на производстве; целью анализа данного типа является определение спектра отраслей экономики, организаций (их структурных подразделений), для которых характерны случаи травматизации на предприятиях данного типа;
- анализ изменений структуры производственного травматизма; целью анализа данного типа является получение информации о происшедших за анализируемый период количественных изменениях (как позитивных, так и негативных) в типах травматизации на производстве и их основных причинах; результатом данного анализа становится оценка эффективности предпринимаемых мер профилактики, а также мероприятий по нейтрализации (предупреждению проявлений новых) факторов производственного риска;
- анализ для определения доминирующих организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасности труда; целью анализа данного типа выступает определение первоочередных мер профилактики производственного травматизма;
- анализ с целью определения основных причин травматизации на предприятии; целью анализа данного типа является реализация конкретных мероприятий по предупреждению производственного травматизма;
- анализ специальных вопросов (углубленный анализ), связанных с происходящими случаями травматизма на предприятии; анализ данного типа проводится в целях тщательного исследования причин травматизации на предприятии и для установления новых видов (типов) производственных рисков.

Вопрос 2. Осуществление мероприятий по предупреждению травматизма (на примере организации труда руководителей стрельб в стрелковых тирах закрытого типа)

Охрана труда как система мер сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности является важным звеном в обеспечении безопасности, сохранении здоровья и работоспособности сотрудников МВД России, принимающих участие в организации и проведении занятий по огневой подготовке. Это связано с наличием неблагоприятных факторов рабочей среды,

с наличием устойчивых неблагоприятных воздействий на организм человека в рабочей зоне стрелкового объекта, прежде всего в тирах закрытого типа. К ним относятся:

- деятельность, связанная с обращением с взрывоопасными объектами (оружие и боеприпасы);
- замкнутое пространство (применительно к тирам закрытого типа) – закрытые помещения подвального типа с отсутствием естественного освещения и естественного воздухообмена;
- высокое шумовое давление (импульсный звук);
- воздействие на органы и системы инфразвука и вибраций;
- высокая концентрация пороховых газов в рабочей зоне;
- вероятность рикошетов;
- ношение специальной одежды, наушников и очков;
- совмещение многих действий различной направленности при их одновременном выполнении: педагогические, организационные, диспетчерские (имеется в виду управление группами, стреляющих с многократным повторением действий и операций);
- психологическая напряженность, обусловленная высокой степенью ответственности за сохранность вверенного оружия и боеприпасов;
- деятельность в условиях постоянной стрессовой нагрузки в связи с ответственностью за жизнь и здоровье лиц, принимающих участие в стрельбах, а также лиц, находящихся за пределами стрелковых объектов в непосредственной близости от них.

Технические мероприятия по реализации нормативных требований охраны труда. К ним относятся мероприятия, обеспечивающие при их реализации безопасное состояние и функционирование зданий, помещений и оборудования стрелковых объектов. Они реализовываются посредством использования средств коллективной и индивидуальной защиты.

Средства коллективной защиты представляют собой оборудование и оснащение стрелковых объектов, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на лиц, принимающих участие в стрельбах, вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения помещений и оборудования. В перечень данных средств входит все оборудование и оснащение стрелкового объекта, которое обеспечивает его безопасное функционирование и эксплуатацию. К ним относятся:

- средства обеспечения оптимального, отвечающего санитарно-гигиеническим нормам микроклимата (вентиляция, отопление), воздушной среды и освещения;

– средства шумопоглощения, обеспечивающие совокупный уровень поглощения звуков и других акустических шумов до санитарно-гигиенической нормы;

– средства антирикошетной и броневой защиты.

Средства коллективной защиты в обязательном порядке должны учитываться на этапе проектирования стрелкового объекта, устраиваются – на этапе его строительства, ремонта, реконструкции, а используются – в процессе эксплуатации.

В ходе эксплуатации стрелкового объекта технические мероприятия по обеспечению охраны труда лиц, принимающих участие в стрельбах, концентрируются на мероприятиях, связанных с текущим обслуживанием, поддержанием функционирования инфраструктуры тира, стрельбища, полигона с учетом требований безопасности, действующих санитарных правил и норм, гигиенических нормативов.

В реализации технических мероприятий по обеспечению охраны труда на стрелковом объекте значимы средства индивидуальной защиты. Рассматриваемая категория средств защиты должна использоваться лицами, принимающими участие в стрельбах, в целях предотвращения, уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, нейтрализация которых из рабочей среды невозможна полностью при применении средств коллективной защиты, в частности архитектурно-планировочными, конструктивными, инженерными, технологическими решениями стрелковых объектов.

Лица, участвующие в организации стрельб, должны быть обеспечены средствами индивидуальной защиты: специальной одеждой, противошумными стрелковыми наушниками и защитными очками. Указанный перечень средств индивидуальной защиты также должен быть предусмотрен для сотрудников, принимающих участие в стрельбах.

Необходимость использования средств защиты органов зрения вызвана тем, что на коротких дистанциях стрельбы даже современная антирикошетная защита не в состоянии полностью исключить рикошет вторичных поражающих элементов огнестрельного оружия. В этой связи для нейтрализации угрозы причинения вреда здоровью лицам, участвующим при проведении стрельб, необходимо использовать защитные очки.

Также из средств индивидуальной защиты лица, участвующие при проведении стрельб (руководители стрельб, помощники руководителя стрельб), находящиеся длительное время в рабочей зоне тира, должны быть обеспечены средствами личной гигиены (пасты,

мази, моющие средства), поскольку должностные лица указанной категории свои функциональные обязанности выполняют в условиях вредных химических факторов рабочей среды, что обуславливает необходимость защиты их кожи рук и лица от химических веществ пороховых газов, выделяемых при производстве выстрела.

Организационные мероприятия по реализации нормативных требований охраны труда. Организационные мероприятия охраны труда представляют собой комплекс мер по обучению навыкам безопасного труда и поведения при выполнении функциональных обязанностей руководителя стрельб (помощника руководителя стрельб), организацию работы (деятельности) на стрелковом объекте в соответствии с требованиями действующего законодательства. Выполнение рассматриваемой группы мероприятий обеспечивает соответствие условий труда на стрелковых объектах действующим санитарным правилам и нормам, гигиеническим нормативам, требованиям безопасности и создает предпосылки для предупреждения производственного травматизма в процессе эксплуатации указанных мест проведения занятий по огневой подготовке.

Среди организационных мероприятий по обеспечению охраны труда на стрелковом объекте особое значение имеет специальная оценка условий труда на местах проведения занятий по огневой подготовке.

Периодическое проведение работ по специальной оценке условий труда представляет собой комплекс мероприятий по идентификации вредных и опасных производственных факторов, оценке уровня их воздействия на работников с учетом отклонения их фактических значений от гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

Уровень концентрации вредных веществ на рабочих местах определяется путем проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах стрелковых тиров (в основных функциональных зонах стрелковой галереи) при проведении практических стрельб.

Наряду со специальной оценкой труда в ходе эксплуатации стрелкового объекта должны систематически проводиться иные организационные мероприятия, направленные на снижение либо устранение условий воздействия неблагоприятных факторов рабочей среды и предупреждение профессиональных заболеваний сотрудников в системе огневой подготовки. К таким мероприятиям относятся:

- организация на плановой основе противоаварийных и противопожарных тренировок на стрелковых объектах;

– размещение на стрелковых объектах помещений основного вспомогательного характера в местах, позволяющих обеспечивать видимость соблюдения правил проведения стрельб, а также мер безопасности при проведении стрельб, обращении с оружием и боеприпасами;

– применение на занятиях по огневой подготовке современных технических средств обучения, позволяющих исключить многократное прохождение руководителем стрельб и лицами, принимающими участие в стрельбах, через облако пороховых газов: а) интерактивных стрелковых комплексов, в процессе эксплуатации которых фиксация координат пробоев на мишени и передача данных в пульт управления производится посредством компьютерной техники; б) электромеханического мишенного оборудования, перемещающего с помощью электроприводов мишени от линии мишеней к огневому рубежу и тем самым позволяющего определить достоинства пробоев без перемещения к линии мишеней. Использование указанных средств механизации напрямую снижает негативный эффект воздействия неблагоприятных факторов рабочей среды;

– использование руководителями стрельб (помощниками руководителя стрельб) при проведении занятий на стрелковых объектах средств индивидуальной защиты: специальной одежды, противошумных стрелковых наушников, а также защитных стрелковых очков;

– организация и осуществление со стороны руководителя стрельб (помощника руководителя стрельб) контроля использования средств индивидуальной защиты стреляющими;

– планирование на одного руководителя стрельб занятий с выполнением стрелковых упражнений не более чем 4 часа в день;

– проведение после стрельб гигиенических процедур руководителями стрельб (помощниками руководителя стрельб);

– посещение руководителями стрельб (помощниками руководителя стрельб) комнат психологической разгрузки;

– осуществление ежедневных влажных уборок в помещениях стрелковых объектов;

– организация мероприятий по дегазации помещений тира закрытого типа в соответствии с требованиями СанПиН;

– приведение параметров функционирования инфраструктуры стрелковых объектов (микроклимата, уровня шума, освещения, броневой и антирикошетной защищенности) при их отклонении от норм безопасности, санитарно-гигиенических норм в соответствии требованиям охраны труда.

Приведенный перечень организационных мероприятий по обеспечению охраны труда на стрелковом объекте не является исчерпывающим, возможно проведение и ряда других мер, направленных на совершенствование работы по охране труда руководителей стрельб (помощников руководителей стрельб), а также иных лиц, принимающих участие в стрельбах.

Мероприятия по охране труда методического характера.

К данной группе мер относится совокупность мероприятий по формированию, совершенствованию у руководителей стрельб (помощников руководителя стрельб), лиц, участвующих в стрельбах, знаний, умений, навыков в сфере организации охраны труда. К подобным мероприятиям относятся:

- организация обучения по охране труда руководителей стрельб (помощников руководителей стрельб) со своевременным и качественным осуществлением проверки знаний требований охраны труда, безопасных способов проведения стрельб из огнестрельного оружия;

- своевременная организация проведения всех видов инструктажей по охране труда и противопожарных инструктажей с руководителями стрельб (помощниками руководителей стрельб), а также иными лицами, привлекаемыми для организации стрельб на стрелковых объектах;

- организация повышения квалификации руководителей стрельб (помощников руководителей стрельб) по дополнительном профессиональном образовательным программам, в том числе в форме стажировки;

- разработка инструкций по охране труда для сотрудника, осуществляющего обязанности руководителя стрельб (помощника руководителя стрельб), с регулярным проведением инструктажей с личной подписью инструктируемого в журнале инструктажа;

- подготовка средств наглядной агитации для осуществления мероприятий по охране труда (стенды, оборудование и так далее);

- проведение в начале каждого учебного года принятия зачетов по знанию мер безопасности при проведении стрельб, обращении с оружием и боеприпасами у лиц, участвующих в стрельбах;

- организация испытаний (сдача зачетов) по знанию мер безопасности при проведении стрельб участвующим в них лицами;

- исключение допуска на стрельбы лиц, не прошедших успешно испытания (сдачу зачетов) по знанию мер безопасности при проведении стрельб, обращении с оружием и боеприпасами;

- организация инструктажей по мерам безопасности с личной подписью инструктируемого в журнале инструктажа;

– обучение руководителей стрельб (помощников руководителя стрельб) правилам оказания первой помощи и т. п.

Предложенный перечень мероприятий методического характера не является исчерпывающим и может быть дополнен иными мерами данной направленности.

Мероприятия личностного характера, направленные на обеспечение охраны труда. К данным мерам относится совокупность мероприятий по формированию у руководителей стрельб личностных ценностных установок на безопасное поведение и безопасный труд.

Ценностно-мотивационные установки на строгое соблюдение требований безопасности формируются в процессе обучения руководителей стрельб вопросам охраны труда. Указанная категория лиц должна пройти обучение по вопросам обеспечения безопасных условий труда, защите от опасностей и рисков, профилактике травматизма и заболеваний, методам оказания первой помощи, что может быть осуществлено в рамках дополнительных профессиональных образовательных программ либо в форме стажировки и инструктажей (вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого) непосредственно на рабочем месте.

Также возможно проведение и ряда иных мероприятий по совершенствованию работы по охране труда лиц, принимающих участие в проведении стрельб. Независимо от содержания и характера, данные мероприятия должны быть направлены на предотвращение (минимизацию) вредного воздействия факторов рабочей среды на организм руководителей стрельб, снижение рисков профессиональных заболеваний, обеспечение профессионального долголетия сотрудников.

Контрольные вопросы

1. Назовите основные причины производственного травматизма и охарактеризуйте их.
2. Мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

Лекция 2.2. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний. Предоставление компенсаций за условия труда

Вопрос 1. Порядок расследования и учета несчастных случаев

Условия труда, травматизм выступают критериями оценки охранной деятельности труда работников на предприятии. В современной России сектор охраны труда отражает не совсем благополучное состояние. Травматизм, гибель работающих на производстве свидетельствует о катастрофическом положении. Так, в 2022 г. в России, произошло 5 563 несчастных случаев на производстве (+1,3 % к 2021 г.). Из них 991 со смертельным исходом, 381 – имели групповой характер. Значительное число погибших работников на производстве отмечается в строительстве (334 человека, или 22,6 % от числа пострадавших); обрабатывающие производства (242 человека, или 16,4 %), в логистике (190 человек, или 12,9 %), сельское, лесное хозяйство, охота, рыбоводство (185 человек, или 12,5 %); на предприятиях разработки полезных ископаемых (124 человека, или 8,4 %), в торговле (98 человек, или 6,6 %).

Учет каждого несчастного случая на производстве, даже мелких травм (ст. 226 ТК РФ), (синяк, ссадина и др.), обязателен, его расследование – обязанность каждого работодателя (абз. 18. ч. 3. ст. 214 ТК РФ). В этой связи, по истечении 20 лет, в российское законодательство внесены существенные изменения относительно алгоритма, особенностей расследования несчастных случаев на производстве. С 01.09.2022 Минтруд существенно обновил правила, формы документов, которые обязаны применять все работодатели при расследовании несчастных случаев на производстве. А с февраля 2023 г. застрахованный работник, получивший повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве, вправе рассчитывать на профессиональную реабилитацию.

Законодательство Российской Федерации трактует несчастный случай как нестандартную ситуацию, происшедшую в период работы сотрудника, в результате которой он получил травму: повреждение здоровья, временную или постоянную утрату трудоспособности либо смерть. Травмой, полученной на производстве, называют повреждение органов человека при выполнении трудовых обязанностей¹.

¹ Колобова С. В. Трудовое право России: учебник. Москва: Юстицинформ, 2018. 404 с.

Учитывая это, достичь позитивные антитравматические показатели весьма проблематично. Важным направлением любого производства является проведение соответствующих профилактических мер. Помимо этого, необходима системно-комплексная работа по установлению причин, повлекших трагические случаи, ответственных лиц. Эти обстоятельства существенны и важны в целях защиты интересов пострадавших (погибших) и их членов семей.

Трагические случаи на производстве могут произойти вследствие различных причин: технических, организационных, личностных (ст. 227 ТК РФ).

Технические причины вызывают травмоопасность, как правило, сбоями механических, технологических процессов, неисправностью инструментов, электроустановок, электропроводки, отопительных систем и др. Организационные причины, как правило, связаны с нарушением правил механико-технологических процессов по халатности либо вине администрации. К примеру, сотрудники несвоевременно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты. Не надлежащим образом в организации обеспечивается контроль за режимом охраны труда, при проведении инструктажа с работающими по охране труда, неудовлетворительном содержании рабочих мест, территории предприятия и др. Личностные причины сопряжены с недисциплинированностью работников, нарушением технологического процесса, инструкций по охране труда и т. п.

В процессе трудовой деятельности участники отношений данной отрасли располагают определенными правами и должны выполнять соответствующие обязанности.

Одна из приоритетных обязанностей субъектов трудовых отношений, а также отношений, непосредственно связанных с трудовыми, – соблюдение требований охраны труда. Из этого вытекает обязанность своевременного информирования о несчастном случае на производстве, его расследование и учет. А также эта обязанность касается расследования и учета различных профессиональных заболеваний.

Законодательство Российской Федерации весьма объемно регламентирует вопросы охраны труда, алгоритм учета, расследования несчастных случаев. Так, ст. 227 ТК РФ устанавливает перечень учитываемых и расследуемых несчастных случаев. Это относится к работникам, иным лицам, непосредственно связанных с работодателем трудовым соглашением. Кроме того, критерии признания несчастного случая производственным уточняются постановлением Пленума ВС: кто пострадал, каким образом, при каких обстоятельствах, к каким последствиям это привело (п. 9).

Ранее законодателем устанавливался дополнительный перечень лиц, в отношении которых не проводится расследование несчастных случаев. Как пример, это касалось студентов-практикантов. На сегодняшний день, если они стали пострадавшими при НС, порядок расследования проводится непосредственно организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Основываясь на вышеизложенном, перечисляя круг лиц, участвующих в производственной деятельности, во-первых, законодатель преследует цель защиты прав в сфере охраны труда; во-вторых, устанавливает круг обязанностей работодателя в данной сфере.

Таким образом, закрепляются права и обязанности всех участников производственной деятельности на законодательном уровне.

Ст. 227 ТК РФ устанавливает перечень травмоопасных случаев, подлежащих расследованию. Например, ожоги, укусы, нанесенные животными и насекомыми, повреждения вследствие стихийных бедствий и т. п. Перечень травм и повреждений работником, указанных в ст. 227 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Важное значение имеют условия происшествия, а также события, при которых работники получили нетрудоспособность. Например при предотвращении, ликвидации катастроф, аварий или иных чрезвычайных обстоятельств¹.

Жизненные обстоятельства бывают разными... Происходят изменения и в трудовой деятельности. В современный век технологий, прогресса меняются и технико- технологические условия. Поэтому предусмотреть исчерпывающий перечень всех возможных травмоопасных условий в период трудовой деятельности не реально.

Статья 229.2. ТК РФ определяет порядок осуществления расследования несчастных случаев (далее – НС). С 1 сентября 2022 г. действует Положение об особенностях расследования в отдельных отраслях и организациях, алгоритм расследования НС.

Трудовой кодекс РФ (гл. 36.1) устанавливает общий порядок оформления НС. В течение суток необходимо:

1. Устранить травмирующий фактор.
2. Оказать первую помощь пострадавшему, сохранить обстановку на месте НС (ст. 228); запросить и получить в больнице заключение по ф. 315-У о диагнозе, степени тяжести травмы, известить госорганы о НС (ст. 228.1); издать работодателем приказ о комиссии по расследованию НС.

¹Трудовое право: учебник для бакалавриата / О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова, А. В. Буянова. Москва: Прометей, 2022. 570 с.

Но при легком НС извещается только Фонд социального страхования РФ¹ (далее – ФСС). При тяжелом, групповом, смертельном – не только в ФСС, но и дополнительно – Госинспекция труда, территориальный орган профсоюза, родственники пострадавшего, Ростехнадзор.

3. Расследование НС проводится в течение календарных дней – 3-х (при легких повреждениях), не более 15-ти (при тяжелых, групповых повреждениях).

4. Оформление, подписание комиссией, утверждение работодателем акта.

Новыми правилами утверждено пять форм актов, которые подразделяются на два вида: о расследовании и о несчастном случае. При легком НС акт оформляется специалистом по организации труда. При групповом, тяжелом, со смертельным исходом – инспектором Госинспекции труда.

Акт о НС дублирует акт о расследовании. Их различия заключаются в том, что акт о расследовании утверждается руководителем организации, а акт о НС – регистрируется в журнале.

Акт оформляется в 3-х экземплярах – для работодателя, работника и ФСС. Остальным участникам расследования направляются копии акта в течение 3-х календарных дней. При групповом НС на производстве акт о НС несчастном случае составляется в отношении каждого пострадавшего.

5. Направление материалов расследования в госорганы (ч. 1, 2 ст. 228.1 ТК РФ).

6. Сообщение в государственную инспекцию труда о последствиях НС – в течение 10-ти календарных дней.

Новым Положением утверждены новые формы документов, оформляемых при расследовании несчастных случаев.

При расследовании введены специальные классификаторы НС. Их применение при оформлении акта – обязательно. Это связано, во-первых, с вводом всех данных о происшедшем случае в электронную базу данных; во-вторых, для установления наиболее травмоопасных отраслей или субъектов РФ.

Классификатор включает три раздела кодов НС: вид и типы НС на производстве (№ 1). Например, падение с высоты, воздействие электрического тока и др. Классификатор причин (№ 2). К примеру,

¹ Социальный фонд России. Создан Федеральным законом от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» путем реорганизации Пенсионного фонда Российской Федерации с одновременным присоединением к нему Фонда социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

нарушение технологического процесса, использование неисправного оборудования и др. И дополнительный классификатор (№ 3) указывает дополнительные сведения. К таковым относятся категория НС (легкий, тяжелый, со смертельным исходом, групповой), время происшествия от начала работы, пол и возраст пострадавшего работника, статус занятости и др., отражающиеся посредством кодирования.

Новые формы документов при расследовании несчастных случаев охватывают:

1) извещение о НС на производстве (при групповом, тяжелом, со смертельным исходом);

2) непосредственно акт о расследовании НС. Он оформляется в отношении НС на производстве. Отдельные акты о НС в отношении спортсменов, тренеров, случившихся при чрезвычайных ситуациях;

3) заключение государственного инспектора труда;

4) протоколы опроса пострадавшего при НС либо очевидца, должностного лица осмотра места происшествия НС;

5) сообщение о последствиях НС и принятых мерах;

6) журнал регистрации НС на производстве.

В расследовании НС новым Положением изменен перечень отраслей, имеющих специфику и характер труда. Сюда включены отрасли:

- связанные с морскими, речными рыбопромысловыми судами;
- на объектах железнодорожного, воздушного транспорта, электроэнергетики;

- в организациях, связанных с обеспечением госбезопасности режимных предприятий;

- в консульских учреждениях РФ, дипломатических представительствах;

- с работниками, работающими дистанционно, работниками религиозных организаций.

Все случаи НС расследуются специально сформированной комиссией с нечетным числом членов, по месту регистрации работодателя либо по месту происшествия. Ее состав зависит от конкретных обстоятельств НС. Полномочия комиссии определяются в приказе о расследовании НС на производстве¹.

В состав комиссии, как правило, включаются (ч. 1 ст. 229, ч. 1 ст. 229.3 ТК РФ):

¹ Правовое обеспечение управления: учебник / под общ. ред. И. В. Лобанова, Москва: ООО «Издательство КноРус», 2019. 442 с.

– ответственный на предприятии за организацию работы по охране труда, но не обеспечивающий соблюдение требований охраны труда;

– представители руководства работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации.

При групповом, тяжелом, со смертельным исходом НС дополнительно включаются:

– госинспектор труда;

– представители исполнительной власти субъекта РФ, территориального объединения организаций профсоюзов, страховщика (если НС произошел с застрахованными).

Новыми правилами установлен контроль над соблюдением порядка расследования НС. В настоящее время, если госинспектор при проверке материалов расследования установит несоответствие в документах, руководство комиссии обязано скорректировать акт (п. 36).

Новым Положением предусмотрен механизм учета особого мнения при наличии разногласий членов комиссии, которое приобщается к материалам расследования (п. 31).

Срок давности для расследования НС, произошедшего с работником на производстве, действующим законодательством не предусмотрен. Если, к примеру, НС произошел в 2000 г., то расследование его должно проводиться по старому законодательству, но с применением новых форм актов.

Материалы расследования НС на производстве хранятся в течение 45 лет (ч. 6 ст. 230, ч. 2 ст. 230.1 ТК РФ). Нарушение правил хранения таких документов влечет административную ответственность для юрлиц – от 5 до 10 тыс. руб.; для должностных лиц – от 3 до 5 тыс. руб. (ст. 13.20 КоАП РФ).

Следует иметь в виду, что Минтрудом и соцзащитой РФ представлен проект о внесении изменений в Трудовой кодекс. Они касаются охраны труда, расследования несчастных случаев в целях эффективного, полного сбора материалов, необходимых для их анализа и предотвращения травматизма на производстве в будущем. При их принятии они начнут действовать с 1 сентября 2024 г.

Таким образом, несчастные случаи на производстве, являясь серьезной проблемой для любого предприятия, российским законодателем актуализируются, это способствует повышению безопасности труда, улучшению условий работы работников. Возрастает ответственность работодателя за непроведение расследования несчастных случаев на производстве. По мнению автора, это спо-

состоит в минимизировании происшествий в сфере труда, снижению рисков для работников¹.

Вопрос 2. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний и предоставление компенсаций за условия труда

Наряду с несчастными случаями в процессе производственной деятельности у работников могут возникать профессиональные заболевания. В обязанность работодателя входит их расследование и надлежащий учет. Профессиональное заболевание – это заболевание или патология, которые вызваны работой или условиями труда.

Это означает, что заболевание развивается вследствие воздействия неблагоприятных производственных факторов на рабочем месте, и что связь между их воздействием и возникновением заболевания подтверждена медицинскими исследованиями.

Связанные с работой заболевания имеют множество причин, при которых факторы рабочей среды могут играть второстепенную роль или быть одними из нескольких причин развития таких заболеваний.

Профессиональное заболевание является любым хроническим заболеванием, возникающим в результате работы или профессиональной деятельности.

Чем больше уровень воздействия фактора отклоняется от гигиенического норматива и чем больше длительность влияния данного фактора, тем выше вероятность возникновения профессионального заболевания.

– Физические факторы, такие как вибрация, ультразвук, электромагнитное и ионизирующее излучение, высоко- и низкотемпературные воздействия являются первопричиной таких профболезней, как вибрационная болезнь, вегетативный полиневрит.

– Химические факторы приводят к отравлениям и дерматитам. Пыльные производства индуцируют болезни дыхательной системы и поражения слизистых оболочек.

– Физическая усталость и перенапряжение – это причины патологий опорно-двигательного аппарата, неврозов, артрозов и невралгий. Переутомление может привести к патологиям глаз, голосовых связок, привести к возникновению судорог и спазмов.

¹ Киреев М. П. Особенности расследования несчастных случаев на производстве в контексте новых правил / М. П. Киреев, О. В. Петрова // Право и государство: теория и практика. 2023. № 11 (227). С. 449–452.

– Биологические факторы – источник риска заражения вирусными, бактериальными, паразитарными инфекциями.

– Психологические факторы влияют на представителей любой профессии. В результате постоянного психического напряжения возможны депрессии и нервные срывы.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, является страховым случаем.

Работник имеет право на личное участие в расследовании возникшего у него профессионального заболевания. По его требованию в расследовании может принимать участие его доверенное лицо.

При установлении предварительного диагноза – острое профессиональное заболевание (отравление) учреждение здравоохранения обязано в течение суток направить экстренное извещение о профессиональном заболевании работника в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание (далее – центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора), и сообщение работодателю по форме, установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора, получивший экстренное извещение, в течение суток со дня его получения выясняет обстоятельства и причины возникновения заболевания, и по результатам составляется санитарно-гигиеническая характеристика условий труда работника, которая направляется в государственное или муниципальное учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника (далее – учреждение здравоохранения). Санитарно-гигиеническая характеристика условий труда составляется по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения Российской Федерации.

В случае несогласия работодателя (его представителя) с содержанием санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника он вправе письменно изложить свои возражения и приложить их к характеристике.

Учреждение здравоохранения на основании клинических данных о состоянии здоровья работника и санитарно-гигиенической характеристики условий его труда устанавливает заключительный диагноз – острое профессиональное заболевание (отравление) и составляет медицинское заключение.

При установлении предварительного диагноза – хроническое профессиональное заболевание (отравление) извещение о профес-

сиональном заболевании работника в 3-дневный срок направляется в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора в 2-недельный срок со дня получения извещения представляет в учреждение здравоохранения санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника. Учреждение здравоохранения, установившее предварительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (отравление), в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование в специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение (центр профессиональной патологии, клинику или отдел профессиональных заболеваний медицинских научных организаций клинического профиля) (далее – центр профессиональной патологии) с представлением следующих документов:

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

Центр профессиональной патологии на основании клинических данных состояния здоровья работника и представленных документов устанавливает заключительный диагноз – хроническое профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), составляет медицинское заключение и в 3-дневный срок направляет соответствующее извещение в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику под расписку и направляется страховщику и в учреждение здравоохранения, направившее больного.

Установленный диагноз – острое или хроническое профессиональное заболевание (отравление) может быть изменен или отменен центром профессиональной патологии на основании результатов дополнительно проведенных исследований и экспертизы. Рассмотрение особо сложных случаев профессиональных заболеваний возлагается на Центр профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Извещение об изменении или отмене диагноза профессионального заболевания направляется центром профессиональной патологии

гии в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения в течение 7 дней после принятия соответствующего решения.

Ответственность за своевременное извещение о случае острого или хронического профессионального заболевания, об установлении, изменении или отмене диагноза возлагается на руководителя учреждения здравоохранения, установившего (отменившего) диагноз.

Порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания (далее – расследование). Работодатель в течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания образует комиссию по расследованию профессионального заболевания (далее – комиссия), возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (или лицо, назначенное работодателем ответственным за организацию работы по охране труда), представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. В расследовании могут принимать участие другие специалисты. Работодатель обязан обеспечить условия работы комиссии.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника, направленного для выполнения работы в другую организацию, расследуется комиссией, образованной в той организации, где произошел указанный случай профессионального заболевания. В состав комиссии входит полномочный представитель организации (индивидуального предпринимателя), направившей работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие полномочного представителя не является основанием для изменения сроков расследования¹.

Профессиональное заболевание, возникшее у работника при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где выполнялась работа по совместительству.

Расследование обстоятельств и причин возникновения хронического профессионального заболевания (отравления) у лиц, не имеющих на момент расследования контакта с вредным производственным фактором, вызвавшим это профессиональное заболе-

¹ Жариков В. М. Практическое руководство инженера по охране труда. 2-е изд., перераб. и доп. Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2019. 284 с.

вание, в том числе у неработающих, проводится по месту прежней работы с вредным производственным фактором.

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

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

Для принятия решения по результатам расследования необходимы следующие документы:

- а) приказ о создании комиссии;
- б) санитарно-гигиеническая характеристика условий труда работника;
- в) сведения о проведенных медицинских осмотрах;
- г) выписка из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний работника по охране труда;
- д) протоколы объяснений работника, опросов лиц, работавших с ним, других лиц; е) экспертные заключения специалистов, результаты исследований и экспериментов;
- ж) медицинская документация о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью работника;
- з) копии документов, подтверждающих выдачу работнику средств индивидуальной защиты;
- и) выписки из ранее выданных по данному производству (объекту) предписаний центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора;
- к) другие материалы по усмотрению комиссии.

На основании рассмотрения документов комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов и меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний. Если комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного или иного уполномоченного

застрахованным представительного органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного (в процентах).

По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по прилагаемой форме. Лица, принимающие участие в расследовании, несут в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за разглашение конфиденциальных сведений, полученных в результате расследования.

Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний. Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Порядок оформления акта о случае профессионального заболевания

Акт о случае профессионального заболевания является документом, устанавливающим профессиональный характер заболевания, возникшего у работника на данном производстве. Акт о случае профессионального заболевания составляется в 3-дневный срок по истечении срока расследования в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью центра. В акте о случае профессионального заболевания подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания, а также указываются лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил, иных нормативных актов. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, указывается установленная комиссией степень его вины (в процентах). Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в центре государственного санитарно-эпидемиологического надзора и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания. В случае ликвидации организации акт передается для хранения в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Профессиональное заболевание учитывается центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора, проводившим

расследование, в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Разногласия по вопросам установления диагноза профессионального заболевания и его расследования рассматриваются органами и учреждениями государственной санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации, Центром профессиональной патологии Министерства здравоохранения Российской Федерации, федеральной инспекцией труда, страховщиком или судом. Лица, виновные в нарушении положений настоящего Положения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Система учета профессиональных заболеваний (отравлений) предназначена для: срочного оповещения центров госсанэпиднадзора, осуществляющего учет профессиональных заболеваний в соответствии с санитарным законодательством Российской Федерации; проведения расследования обстоятельств и причин возникновения профессиональных заболеваний (отравлений); организации мероприятий по ликвидации и предупреждению воздействия вредных производственных факторов на здоровье человека; анализа состояния профессиональной заболеваемости в Российской Федерации и внедрения в практику более совершенных программ профилактики профзаболеваний.

Учет и регистрация профессиональных заболеваний (отравлений) ведется в центре госсанэпиднадзора на основании заключительных диагнозов, устанавливаемых в специализированных лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения или их подразделениях.

Контрольные вопросы

1. Расскажите порядок расследования и учета несчастных случаев.
2. Расскажите порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.

Заключение

Необходимость в правовом регулировании организации труда обусловлена потребностями общественного производства и всем ходом его исторического развития. Нормативное же регулирование является наиболее эффективным и техничным способом организации многочисленных и разнообразных общественных связей, обеспечивающим им стабильность и исполнение.

Закрепляя в законодательстве Российской Федерации права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, государство определяет направления и способы сохранения главной производительной силы – работающего населения и тем самым обеспечивает оптимальное согласование интересов сторон социально-трудовых отношений и общества в целом.

На основании нормативных правовых актов федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления могут устанавливать дополнительные требования к организации и проведению обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников в подведомственных им организациях.

Таким образом, правовое обеспечение трудовой деятельности человека, в целом и в частности, соблюдение прав работников на охрану труда, их обязанности и ответственность по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка является важнейшим составляющим трудовых отношений, которое регулируется как на государственном, так и на производственном уровнях.

В настоящее время, в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере охраны труда, организация оптимальных условий профессиональной деятельности на уровне высоких стандартов безопасности является одним из актуальных вопросов управления персоналом.

Оптимальные условия профессиональной деятельности способствуют высокой эффективности решения служебных задач в сочетании с обеспечением безопасности, сохранением здоровья, предупреждением развития профессиональных заболеваний, профессиональным долголетием сотрудников в любой сфере социально-трудовых отношений.

Список литературы

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Рос. газ. 1995. 5 апр.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Женева: МБТ, 1991. Т. 1.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева: МБТ, 1991. Т. 2.

Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2023) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4746.

Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

О персональных данных: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3451.

Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ // СЗ РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3448.

Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.

О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

О занятости населения в Российской Федерации: Закон Рос. Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

Об утверждении Положения о Государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании: Постановление Правительства Рос. Федерации от 24 июля 2000 г. № 554 // СЗ РФ. 2000. № 31. Ст. 3295.

Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства Рос. Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 // СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время: Постановление Правительства Рос. Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 // СЗ РФ. 2008. № 30 (ч. 2). Ст. 3640.

Об особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства Рос. Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки») // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства Рос. Федерации от 15 апреля 2014 г. № 298 // СЗ РФ. 2014. № 18 (ч. I). Ст. 2147.

Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда: Постановле-

ние Правительства Рос. Федерации от 16 декабря 2021 г. № 2334 // СЗ РФ. 2021. № 52 (ч. I). Ст. 9170.

О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»): Постановление Правительства Рос. Федерации от 24 декабря 2021 г. № 2464 // СЗ РФ. 2022. № (ч. 2). Ст. 171.

О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (вместе с «Правилами разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»): Постановление Правительства Рос. Федерации от 26 февраля 2022 г. № 255// СЗ РФ. 2022. № 10. Ст. 1510.

«ГОСТ 12.1.005-88. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» (утв. и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29.09.1988 № 3388). Москва: Издательство стандартов, 1988.

Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации: постановление Минтруда Рос. Федерации от 27 сентября 1996 г. № 1 (зарегистрировано в Минюсте Рос. Федерации 31.10.1996 № 1186) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1996. № 10.

«Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) // Текст редакции от 20.06.2002 опубликован в издании Минтруда Рос. Федерации, Москва, 2002.

«Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005) // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2005. № 3.

«МУК 4.3.2756-10. 4.3. Методы контроля. Физические факторы. Методические указания по измерению и оценке микроклимата производственных помещений. Методические указания» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 12.11.2010) // Москва, Федеральный центр гигиены и эпидемиологии Роспотребнадзора, 2011.

Об утверждении Методологии расчета экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения: приказ Минэкономразвития России № 192, Минздравсоцразвития России № 323н, Минфина России № 45н, Росстата № 113 от 10 апреля 2012 г. (зарегистрировано в Минюсте России 28.04.2012 № 23983) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2012. № 34.

Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов (вместе с «Информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов»): письмо Минтруда России от 4 апреля 2016 г. № 14-0/10/В-2253 // Официальные документы в образовании. 2016. № 18.

Об утверждении требований к проведению медицинских осмотров и психофизиологических обследований работников объектов использования атомной энергии, порядка их проведения, перечня медицинских противопоказаний для выдачи разрешения на выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии и перечня должностей работников объектов использования атомной энергии, на которые распространяются данные противопоказания, а также формы медицинского заключения о наличии (отсутствии) медицинских противопоказаний для выдачи разрешения на выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии [Электронный ресурс]: приказ Минздрава России от 28 июля 2020 г. № 749н. (Зарегистрировано в Минюсте России 11.09.2020 № 59782). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31 декабря 2020 г. (зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62278). Доступ из

справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания (вместе с «СанПиН 1.2.3685-21. Санитарные правила и нормы...») [Электронный ресурс]: Постановление Главного государственного санитарного врача Рос. Федерации от 28 января 2021 г. № 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры [Электронный ресурс]: приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 14 июля 2021 г. № 467н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 15 сентября 2021 г. № 632н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 650н (зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2021 № 66145). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении типовых форм документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 28 октября 2021 г. № 765н (зарегистрировано в Минюсте России 20.12.2021 № 66437). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н (зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66670). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными

по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 12 мая 2022 г. № 291н (зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 № 68624). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении перечня отдельных видов работ, при выполнении которых работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов, а также норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 16 мая 2022 г. № 298н (зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 № 68627). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм: приказ Минтруда России от 26 июня 2023 г. № 545н (зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2023 № 74506) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 10.10.2023).

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Учебное издание

Майдыков Анатолий Федорович,
Киреев Михаил Павлович,
Выстропов Валентин Геннадьевич и др.

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Курс лекций

Редактор *Д. В. Алентьев*
Верстка *С. Н. Портнова*

Подписано в печать 15.07.2024. Формат 60 × 84 $\frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. 7,2. Уч.-изд. л. 6,42. Тираж 91 экз. Заказ № 28у

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академии управления МВД России
125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

ISBN 978-5-907721-37-1



9 785907 721371 >