### Часть вторая

###  Организация работ по охране труда на уровне работодателя

**VII. Организация системы управления охраной труда организация системы управления охраной труда**

**1.Основные мероприятия по охране труда в организации**

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержден приказом Минздравсоцразвития России 01.03.2012 N 181н (далее – Перечень).

 В соответствии с указанным Перечнем к мероприятиям по охране труда в организации относятся:

1. Проведение в установленном порядке работ по проведению специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков.
2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.
3. Внедрение систем автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.
8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обес­печивающих защиту работников от поражения электрическим током.
10. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.
11. Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.
12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.
13. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.
14. Модернизация оборудования, а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, ультрафиолетового, электромагнитного, лазерного).
15. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.
16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.
17. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологи­ческой разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.
18. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.
19. Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.
20. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена средств индивидуальной защиты.
21. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда ком­пьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.
22. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.
23. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
24. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.
25. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).
26. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратами для оказания первой помощи.
27. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.
28. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.
29. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.
30. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.
31. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.
32. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:
* компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
* организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
* организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия лечебной физкультурой), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
* приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
* устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
* создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

По усмотрению работодателей, профсоюзов и иных уполномоченных работниками представительных органов в мероприятия по охране труда могут включаться и другие работы, направленные на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

 Для непроизводственных отраслей (торговля, организации культуры, государственные учреждения и др.), а также для процессов, связанных с обслуживанием, эксплуатацией, ремонтом, монтажом, установкой и сооружением электроустановок, теле- радио- предприятий и предприятий связи, процессов транспортирования, хранения и перевозки, содержание мероприятий по охране труда может отличаться от указанных.

**2.Служба охраны труда организации**

Служба охраны труда – это  самостоятельное структурное подразделение организации, образованное с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением и состоящее из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы охраны труда.

Задачи службы охраны труда

Основными задачами службы охраны труда в организации являются:

* организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
* контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, иных локальных нормативно-правовых актов организации.
* организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
* информирование и консультирование работников предприятия (организации), в том числе ее работодателя, по вопросам охраны труда.
* изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Функции службы охраны труда

Для выполнения своих задач на службу охраны труда возлагаются следующие функции:

1. Учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами.
2. Оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений.
3. Организация и участие в проведении специальной оценки условий труда.
4. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда.
5. Участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.
6. Согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда.
7. Разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий.
8. Участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации.
9. Оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда.
10. Организация расследования несчастных случаев на производстве; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, отчета о проведении специальной оценки условий труда), в соответствии с установленными сроками.
11. Участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями.
12. Составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России.
13. Разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.
14. Организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.
15. Составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.
16. Оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ).
17. Обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда.
18. Организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях.
19. Организация совещаний по охране труда.
20. Ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и пр.
21. Доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации.
22. Рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.
23. Анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при его наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
24. Осуществление контроля за:
* соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
* обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
* расследованием и учетом несчастных случаев на производстве;
* выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
* наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
* проведением специальной оценки условий труда;
* своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
* эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;
* состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
* своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
* организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
* санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
* организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
* правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
* своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов.

Права работников службы охраны труда

Работники службы охраны труда организации имеют право:

1. В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда.
2. Предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение.
3. Требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда.
4. Направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда.
5. Запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда.
6. Привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда.
7. Представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда.
8. Представлять по поручению руководителя интересы организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

Создание службы охраны труда в организации

В соответствии с требованиями трудового законодательства у каждого работодателя, осуществляющего производствен­ную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, должна создаваться служба охраны труда или вводиться должность специалиста по охране труда, имеющего соответствую­щую подготовку или опыт работы в этой области.

 Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель сам принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики производственной деятельности.

  При отсутствии штатного специалиста по охране труда в организации, численность работников которой не превышает 50 человек, работодатель либо сам может исполнять его функции, либо приказом возложить функции специалиста по охране труда на одного из работников организации, либо заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Структура и численность работников службы охраны труда в организации

Структуру службы охраны труда и численность ее работников определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях.

 Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.01.2001 N 10 с учетом мнения Федерации Независимых Профсоюзов России и рекомендуются для применения в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

 В организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) до 700 человек эти функции могут выполнять отдельные специалисты по охране труда.

 В организациях с большей численностью создается бюро охраны труда при штатной численности работников 3 – 5 единиц (включая начальника) или отдел – при штатной численности работников от 6 единиц.

 Работодатель должен обеспечивать необходимые условия для выполнения работниками службы охраны труда своих полномочий. Рабочие места работников службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой и техническими средствами связи.

 Организация труда работников службы охраны труда предусматривает закрепление за каждым из них определенных обязанностей и функций в их должностных инструкциях.

 Должностные инструкции разрабатываются на основании профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

 Служба охраны труда подчиняется непосредственно работодателю или по его поручению одному из его заместителей. Ответственность за деятельность службы несет работодатель.

 Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, соглашения­ми (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными норма­тивными правовыми актами организации.

 Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями предприятия (организации), комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

 Работодателю рекомендуется организовывать для работников службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

 Контроль за деятельностью службы охраны труда осуществляет руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

 Работники службы охраны труда несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных Положением о Службе охраны труда и должностными инструкциями.

**3.Требования к системам управления охраной труда**

Руководство организации, работодатель, несущие ответственность за безопасные условия и охрану труда, должны обеспечивать разработку, внедрение и функционирование систем организации работ по охране труда и систем управления охраной труда (профессиональными риска­ми) в соответствии с требованиями государственных, национальных и международных стандартов.

Управление безопасностью труда

Управление безопасностью труда – это действия руководящих работников организаций, предприятий, объединений (работодатель, административно-управленческий аппарат), направленных на создание и сохранение безопасных и безвредных условий труда.

 Управлять безопасностью труда – это значит поддерживать состояние организации работ, условий труда, орудий труда, технологических процессов, машин и оборудования такими, чтобы исключить (или свести до минимума) воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов. Основная цель – предупреждение аварий, чрезвычайных ситуаций, производственного травматизма и профзаболеваний.

Система управления охраной труда (СУОТ)

Система управления охраной труда (СУОТ) – это ком­плекс взаимосвязанных правовых, организационных, технических, социально-экономических, санитарно-гигиенических, лечебно-про­филактических и иных мер, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

 Субъектом управления (органом управления) является руко­водство предприятия и структурных подразделений (работодатель, должностные лица), имеющее четкое распределение функциональных обязанностей.

 Объектом управления является деятельность функциональных служб и структурных подразделений по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, цехах и предприятиях в целом.

 При создании СУОТ необходимо:

1. Определять перечень законов и иных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, распространяющихся на организацию;
2. Выявлять факторы охраны труда, вытекающие из ее прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности, с тем, чтобы определять наиболее существенные;
3. Определять политику организации в области охраны труда;
4. Определять цели и задачи в области охраны труда, устанавливать приоритеты;
5. Разрабатывать организационную схему и программу реализации политики по охране труда и достижение ее целей, выполнение поставленных задач.

Структура органов управления безопасностью труда

Органы управления безопасностью труда организуются на пред­приятии в соответствии с его структурой, состоящей из подразделений: цехов, участков, служб, управлений, отделов.

 Структуру нужно формировать так, чтобы она выполняла следующие функции:

* обеспечивала сочетание централизованного управления и необходимой самостоятельности предприятия в целом и его отдельных подразделений;
* отвечала целям, содержанию и внешним условиям деятельности, технологической специализации и территориальному размещению подразделений, производств и служб;
* четко определяла место и роль каждого подразделения в об­щей работе по повышению безопасности труда, не допускала дублирования;
* имела оптимальное число звеньев, содержала оптимальную численность специалистов и рабочих;
* обладала внутренними резервами и гибкостью.

В каждом подразделении необходимо единство обязанностей, прав и ответственности. Права должны делать реальным выполнение обязанностей. Чем больше прав, тем выше ответственность. Последняя должна увязываться с обязанностями.

 Возглавлять управление безопасностью труда на предприятии (в объединении) и нести ответственность за ее состояние (в соответствии с положением или должностной инструкцией) рекомендуется директору (генеральному директору, работодателю), а также руководителям каждого подразделения.

 Обязанности, права и ответствен­ность остальных специалистов, служащих и рабочих определяются утвержденными в установленном порядке должностными (производственными) инструкциями, положениями о подразделениях, правилами и инструкциями по охране труда.

 При создании органов управления безопасностью труда необходимо определять для каждого подразделения цели и границы деятельности, функции, управленческие действия и мероприятия, которые должны ими выполняться для обеспечения безопасности труда; устанавливать связи между подразделениями, методы и средства взаимо­действия и обмена информацией, а также подчиненность между ними и внутри них. Это позволит избежать путаницы, дублирования и без­ответственности в работе.

 В практической работе по управлению безопасностью труда следует применять методы и управляющие действия, отвечающие особенностям предприятия. Однако для обеспечения эффективности функционирования СУОТ и достижения поставленных целей необходимо, чтобы она была построена на основе общепризнанных научно обоснованных принципов в соответствии с объективными законами науки управления.

Основные принципы построения и функционирования СУОТ

Рекомендуется использовать следующие основные принципы построения и функционирования СУОТ:

 1. Комплексный системный подход

 Управлять безопасностью труда следует на основе научных методов комплексного и системного подходов. Комплексный подход включает учет всех факторов, влияющих на состояние безопасности труда: физиологические и психологические свойства человека, его подготовленность (обученность) к труду, соци­ально-психологический климат в коллективе, методы, стиль и уровень руководства, моральное стимулирование, форма организации труда, трудовые приемы, предметы и орудия труда, технологии, средства за­щиты, окружающая среда, оплата труда, формы материального стимулирования, меры ответственности. Системный подход позволяет рассматривать безопасность труда как систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, которая по­зволяет определить объективные связи этих элементов, выяснить их взаимовлияние и взаимозависимости, установить функциональную роль каждого элемента и системы в целом.

 Система имеет дополнительные качества, которых нет у элементо, ее образующих. Это важнейшее свойство системы, именуемое эмерджентностью, определяет основу и преимущества системного подхода. Зачастую на практике СУОТ называется набор отдельных функциональных обязанностей, не обладающих признаками системы. Как правило, это общие положения с указанием цели и общих (без учета специфики предприятия) задач и должностные инструкции руководи­телей и других должностных лиц. Такой подход значительно снижает эффективность функционирования СУОТ.

 Системность предусматривает:

* органическое единство кадров, структуры, методов (экономических, организационно-распорядитель­ских, социально-психологических) и техники управления при решаю­щей роли кадров;
* тесную взаимосвязь субъекта и объекта управления;
* единство и взаимообусловленность производственно-технических, экономических, социально-психологических, правовых и кибернетических аспектов управления.

 2. Плановость и непрерывность

 Работа по улучшению без­опасности труда может быть эффективна, если ее вести планомерно и непрерывно. При отсутствии плановости в работе будут преобладать элементы случайности и беспорядка, многие важные вопросы могут быть упущены.

 3. Профилактическая направленность

 Действия и вся работа по повышению безопасности труда должны в основном иметь профилактическую направленность. Это значит, что главные усилия следует направлять на выявление и устранение причин, условий и мотивов, порождающих неправильные действия людей, проявление возможных опасностей и вреда.

 Эффективный метод профилактики – прогнозирование на этапах проектирования, конструирования и испытания новой техники, техно­логий и форм организации труда возможных опасностей и условий, при которых люди подпадают под их воздействие, а также порождающих их причин.

 Большое профилактическое значение имеют улучшение подготовки людей к труду, строгое выполнение графиков профилактических осмотров и ремонтов оборудования, хорошая организация материально-технического обеспечения работ предметами, необходимыми для создания безопасных условий труда, распространение передового опыта работы без травм и аварий.

 4. Законность

 Управлять безопасностью труда необходимо, строго соблюдая законность. Применять незаконные действия, даже если они направлены на повышение безопасности труда (например, наказывать нарушителей правил безопасности, применяя незаконные не методы и средства), недопустимо. Незаконное действие все равно будет отменено, лицо, его допустившее, будет наказано, а вера людей в право­вые документы подорвана.

 5. Создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и технологии

 Главное направление улучшения безопасности труда – создание и внедрение новой, более безопасной и безвредной техники и технологии, устраняющей тяжелый и монотонный труд, а также рациональная организация труда. При этом важное значение имеет система управления и защита.

 6. Контроль за выполнением мероприятий, планов и задач

 Контроль за выполнением планов, мероприятий и всей работы по повы­шению безопасности труда, как и состоянием безопасности на рабочих местах, должен быть систематическим, глубоким и принципиальным. В процессе контроля надо добиваться устранения обнаруженных не­достатков, шире использовать современные средства контроля и при­влекать к контролю и самоконтролю не только всех руководителей, специалистов, мастеров и бригадиров, но и передовых рабочих.

 7. Четкое распределение обязанностей, привлечение к участию всех членов трудовых коллективов к работе по созданию безопасных условий труда

 8. Открытость информации о состоянии охраны труда и конечных результатах функционирования системы

9. Включение экономического механизма управления

 Необходимо шире применять экономические рычаги для повышения безопасности труда. Аварии и несчастные случаи, как и профессиональные заболевания, наносят немалый экономический ущерб предприятию. Следовательно, сокращение числа производственного травматизма и заболеваний улучшает экономику предприятия.

 Для уменьшения числа аварий и случаев производственного травматизма полезно применять не только технические и организационные, но и экономические методы и мероприятия.

 С этой целью рекомендуется:

* убеждать каждого члена коллектива в том, что соблюдение норм и требований по технике безопасности и производственной санитарии для коллектива и государства, в конечном счете, более выгодно, чем их нарушение;
* подсчитывать экономический ущерб, который приносят пред­приятию и государству аварии, несчастные случаи и заболевания, происшедшие на предприятии;
* поощрять материально и морально коллективные п индивиду­альные успехи в доле улучшения охраны труда, особенно и тех случаях, когда трудящиеся по своей инициативе вскрывают и устраняют нару­шения правил безопасности и предотвращают аварии или несчастные случаи;
* предъявлять к лицам, чьи действия вызвали аварию или трав­мирование людей, иски о компенсации (в соответствии с законом) ущерба, вызванного этими событиями.

К сожалению, на практике при создании СУОТ научно обоснованные рекомендации (принципы) учитываются только частично или совсем не учитываются. На производственном уровне чаще всего функционируют не целостные системы управления, а только отдельные их составляющие. В качестве нормативной базы служат отдельные стан­дарты предприятия, регламентирующие организационные процедуры и должностные инструкции, определяющие обязанности должностных лиц по охране труда. Они не охватывают всей инфраструктуры трудоохранных мер и действий, не формирующих таким образом целостную систему управления, организации и исполнения.

 Более того, имеющиеся стандарты ни по составу, ни по содержанию, ни по уровню их исполнения во многом не соответствуют требованиям системы стандартизации, теории и практике управления. Они не учитывают наиболее значимых требований рынка в области управления взаимосвязанными процесса­ми, формирующими качество продукции и услуг, охраны окружающей среды, безопасности. В этой связи, учитывая интеграционные процессы, вхождение в рыночные отношения и вступление в ВТО, актуальным становится внедрение в стране новых нормативов, гармонизированных с западными нормами.

 Сегодня трудоохранная политика даже в рамках одного пред­приятия не может строиться без учета международных стандартов, отражающих современные тенденции развития систем управления. Совершенно очевидно, что для эффективного решения трудоохранных проблем нужны транснациональная, внутригосударственная, межотраслевая и внутриотраслевая интеграция и координация, при этом в основе должна лежать целостная концепция, в соответствии с которой функции управления охраной труда должны в максимальной степени перейти на производственный уровень (уровень предприятия). Реализация этой концепции потребует создания реальных управленческих, экономических предпосылок и соответствующих нормативно-правовых условий.

Методология создания и функционирования систем управления охраной труда

Методология создания и функционирования систем управления (менеджмента) по ряду направлений определяется общепризнанными международными стандартами ИСО серии 9000 (управление качеством) (ISO 9000) и ИСО серии 14000 (управление охраной окружаю­щей среды) (ISO 14000). В основу методологии создания и функционирования системы управления, определяемой этими международными стандартами, положены известные принципы: «планируй – выполняй – контролируй – совершенствуй», реализуемые в рамках политики в рассматриваемом направлении.

 Международный стандарт OHSAS 18001-99 (OHSAS Occupational Health and Safety Assessment Series) «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала», разработанный на основе британского стандарта BS 8800-96 «Руководство по системам управления охраной здоровья и безопасностью персонала», ориентирован на создание системы управления охраной труда организации, которая в виде подсистемы могла бы быть объединена с другими подсистемами системы управления (менеджмента) в рамках единой интегрированной системы управления организации.

 В июле 2007 года опубликована новая версия OHSAS 18001. В от­личие от документа 1999 года, который именовался «Спецификация» теперь OHSAS имеет статус международного стандарта, признанного Международной организацией по стандартизации ISO. В новой версии Стандарта OHSAS 18001 большое внимание уделено аспекту «здоровье», тогда как раньше наблюдался перекос в сторону безопасности. Поведенческие, личностные и другие человеческие факторы включены в качестве элементов, рассматриваемых при выявлении опасностей, оценке риска и определении мер контроля. Используется термин «про­исшествие» вместо термина «несчастный случай», термин «приемлемый риск» заменен термином «допустимый риск».

 По инициативе Федерации независимых профсоюзов России разработан ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования», идентичный Руководству по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001. Данный стандарт принят Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации с приданием ему статуса международного стандарта.

Приказом Федерального агентства по техническому регулировании и метрологии межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230 2007 с 01.07.2009 введен в действие на территории Российской Федерации и качестве национального стандарта.

 Особенностью системы управления в соответствии с ГОСТ 12.0.230 2007 является то, что в ней предусмотрен один из основных руководящих принципов Международной организации труда (МОТ) – это участие работников и их представителей в реализации системы управления охраной труда, т.е. система должна быть выстроена на принципах социального партнерства. Для этого рекомендуется создание в организациях профсоюзов, чтобы система работала эффективно. Либо там, где их нет, должны быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда, которые формируются на па­ритетной основе.

 Система предусматривает, чтобы все работники и их представители были бы проконсультированы и проинформированы обо всех измене­ниях в организации работы по охране труда.

 Кроме того, система предполагает, чтобы работники и их представители были обучены и проинструктированы по поводу данной системы управления охраной труда и имели возможность участвовать во всех процессах, связанных с реализацией системы (формирование политики, планирование, организация и внедрение системы, оценка и действия, направленные на улучшение и совершенствование системы).

 В данной системе делается упор на распределение и на осознание ответственности в вопросах охраны труда. Каждый сотрудник должен не только знать свои обязанности, но и иметь представление о распре­делении обязанностей по вопросам охраны труда внутри организации.

 Для определения индивидуальной ответственности системой предусмотрена реализация так называемой триграммы – «власть, компетенция и средства».

 В триграмме «компетентность» занимает особое место, так как от компетентности участников процесса зависит эффективность функционирования системы управления охраной труда. Причем требования по компетентности должны предъявляться не только к руководителям организации, но и к работникам. Особенно это касается работающих в местах с повышенными рисками.

 Международная организация труда определяет компетентность в вопросах охраны труда как сочетание знаний и умений, приобретенных посредством подготовки, профессионального опыта, обучения. Для формирования компетентности как у руководителей, так и у работников в организации должен быть составлен план обучения и подготовки, а также программа по предупреждению рисков.

 Создание системы управления охраной труда изначально предполагает, что система будет нацелена на предотвращение опасностей, т.е. система должна работать на профилактику.

 Руководитель организации должен обеспечить необходимые про­филактические меры и защитить здоровье работников на основе общих профилактических принципов, а именно:

* избегать производственных рисков;
* оценивать риски, которые не могут быть устранены;
* бороться с источниками рисков;
* адаптировать труд к человеку;
* учитывать техническое состояние организации;
* заменять то, что опасно тем, что не опасно или менее опасно;
* осуществлять планирование мер но предупреждению рисков;
* принимать индивидуальные и коллективные меры по защите работника.

Система предусматривает также постоянную оценку степени опас­ностей и рисков, поэтому в организации должны быть разработанные методики по процедуре идентификации опасностей и оценке степени рисков.

 В 2009 году были разработаны и утверждены четыре национальных стандарта Российской Федерации по системам управления охраной труда:

* ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;
* ГОСТ Р 12.0.008-2009 «ССБТ. Системы управления охраной груда в организациях. Проверка (аудит)»;
* ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

Позже были разработаны и введены в действие:

* ГОСТ 12.0.230.1-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»;
* ГОСТ 12.0.230.2-2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования».

В стандарте ГОСТ 12.0.007-2009 учтены основные нормативные положения МОТ-БГТ 2001 «Руководящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда (ILO-OSH).

 В документе МОТ-БГТ 2001 использованы международные прин­ципы охраны труда и практика построения систем управления. В связи с этим МОТ-БГT 2001 является международным практическим инст­рументом улучшения охраны труда в организациях.

 Основной целью MOT-BIT 2001 является развитие и поддержание культуры обеспечения охраны труда, достижение конкретных результатов охраны труда, при этом не затрагиваются вопросы сертификации. Однако документ МОТ не запрещает проведение сертификации третьей стороной функционирующей системы управления охраной труда на соответствие документу МОТ-БГТ 2001.

 Системный подход к управлению охраной труда в организации в форме, установленной в документе МОТ-БГТ 2001, является основ­ной для обеспечения непрерывного совершенствования. Он является основной концепцией охраны труда, направленной на формирование и поддержание профилактических мероприятий по оптимизации опасностей и рисков, в том числе по предупреждению аварий, травматизма и профессиональных заболеваний.

 Профилактическая работа основывается на непрерывном и эффективном контроле и оценке действии по улучшению, совершенствованию и развитию системы управления охраной труда.

 В документе установлено, что руководство организации несет ответственность за организацию работ по охране труда, соответственно результаты применения системы управления охраной труда зависят от заинтересованности высшего руководства организации.

 Однако очевидно, что система управления охраной труда не может быть полноценно внедрена без участия работников, причем на всех стадиях создания и внедрения системы управления охраной труда, включая формирование концепции охраны труда. Исходя из этого обеспечение правильной организации и работы комитетов (комиссий) и уполномоченных (до­веренных) лиц профессиональных союзов имеет огромное значение.

 Особенность ILO-OSH 2001, отличающая его от других существующих стандартов по системам управления охраной груда, состоит в том, что он регламентирует участие всех социальных партнеров в управлении охраной труда, которое при грамотной реализации обеспечит создание и эффективное функционирование системы управления охраной труда.

 Государственные органы, работодатели и работники считают, что применение системы управления охраной труда в организации является эффективной работой, так как она сокращает уровни опасности трудового процесса и рисков, производственный травматизм, общую и профессиональную заболеваемость, положительно влияет на повышение производительности труда и, следовательно, на экономический рост организации.

 Кроме этого внедрение системы управления охраной груда в организации способствует сокращению затрат на штрафы и компенсационные выплаты в связи с нарушением охраны труда, улучшение отношений с органами государственной власти и общественностью, способствует выходу на международный рынок, возможности получения кредитов, инвестиций и заказов.

 Профессиональные заболевания и травмы не являются неизбежными спутниками трудовой деятельно­сти, поэтому организации должны проводить работы по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья работников. Доверие к организации достигается не только улучшением качества ее продукции и снижением цены, но также приобретением определенного имиджа организации, в том числе путем улучшения условий и охраны труда.

 И основе стандарта ГОСТ 12.0.007-2009 лежит методология, основанная на принципе последовательного выполнения функций управления: «концепция – организация – планирование и применение – оценка (контроль) – действия по совершенствованию», кратко описываемого следующим образом:

* «концепция» (политика) разрабатывает руководящую идею (замысел), теоретическое построение системы управления ох­раной труда в организации;
* «организация» предусматривает организацию работ по созданию, применению и обеспечению функционирования системы управления охраной труда;
* «планирование и применение» – разрабатывают цели и процес­сы, необходимые для достижения результатов в соответствии с концепцией (политикой) охраны труда организации, а также внедряют процессы обеспечения охраны труда;
* «оценка (контроль)» осуществляет проверку процессов обе­спечения охраны труда, при которой процессы контролируют и измеряют, а также анализируют на соответствие концепции (политики) охраны труда, целевым и плановым показателем, законодательным и прочим требованиям. Результаты анализа докладывают высшему руководству организации;
* «действия по совершенствованию» рассматривают результаты анализа, принимают решения по улучшению результативности системы управления охраной труда и осуществляют ее постоянное совершенствование.

ГОСТ 12.008-2009 содержит руководящие указания по принципу аудита, управления, управлению программами аудита, проведению аудита системы управления охраной труда, а также по компетентности аудиторов для проведения этих аудитов. Стандарт предназначен для организаций, которым необходимо проводить внутренний и (или) внешний аудит системы управления охраной труда или управлять программой аудита. В стандарте использованы руководящие указания нормативы рассмотренного выше ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р ИСО 3011-2003 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и (или) систем экологического менеджмента».

 ГОСТ 12.0.010-2009 устанавливает правила и методы оценки исков, связанные с ущербом здоровью и жизни работника в процессе го трудовой деятельности и может быть использован на различных уровнях – национальном, в отрасли экономики, в организации и на отдельном рабочем месте.

 Оценку профессиональных рисков выполняют прямыми и кос­венными методами. Выбор прямого и косвенного методов зависит от целей оценки рисков, имеющегося объема статистической информации и особенностей решаемых задач.

 Прямые методы оценки рисков используют статистическую информацию по вы­бранным показателям риска или непосредственно показателям ущерба вероятности их наступления. К прямым методам относят методы много­мерного статистического анализа, статистический по объединенной выработке, вероятностно-статистический, экспертно-статистический и экспертный.

 Косвенные методы оценки рисков для здоровья и жизни работни­ков используют следующие показатели:

* отклонение значений (измеренных или рассчитанных) вредных и опасных производственных факторов (концентрация, доза, уровень и пр.) от идеально допустимых концентраций, уровней и других известных предельных значений;
* отношение невыполненных на рабочем месте нормативных требований охраны труда к их общему количеству и пр.

Косвенные методы оценки рисков могут применяться на осно­ве:

1. Определения класса условий труда;
2. Ранжирования уровня требований.

Каждому классу условий труда соответствует определенный риск, выраженный как качественной величиной (от пренебрежительно малого до сверхвысокого), так и количественной величиной – индексом профессиональной заболеваемости.

 В основе метода ранжирования уровня требований лежит предположение, что выполнение в полном объеме нормативных требований, например по охране труда, не причиняет ущерба здоровью и жизни работника. В этом случае риски минимальны. Чем больше доля невыполненных требований, тем выше риски.

 Результаты оценки профессионального риска по степени весомо­сти доказательств подразделяют на следующие категории доказанности риска:

* Категория 1А (доказанный профессиональный риск) – на ос­нове результатов гигиенической оценки условий труда по критериям Руководства Р 2.2.2006-05, материалов периодических медосмотров, физиологических, лабораторных и экспериментальных исследований, а также эпидемиологических данных.
* Категория 1В (предполагаемый профессиональный риск) – на основе результатов гигиенической оценки условий труда по критериям Руководства Р 2.2.2006-05, дополненных отдельными клинико-физиологическими, лабораторными, экспериментальными данными (в том числе данными литературы).
* Категория 2 (подозреваемый профессиональный риск) – на основе результатов гигиенической оценки условий труда по критериям Руководства Р 2.2.2006-05.

Мерой профессионального риска является класс условий труда, а мерой доказанности риска является его категория. При принятии управленческих решений по снижению риска следует учитывать кате­горию доказанности риска, его уровень, численность занятых на этом участке работников, а также наличие уязвимых групп – несовершенно­летних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов.

 Из других официальных нормативно-технических документов, устанавливающих методические принципы, термины и понятия анализа риска, общие требования к выбору и реализации методов, процедуре и оформлению результатов, а также представляющих основные методы анализа опасностей и риска в настоящее время имеются:

* «Методические указания по проведению анализа риска опас­ных производственных объектов. РД 03-418-01»;
* ГОСТ Р 51901-2002 «Управление надежностью. Анализ риска технических систем»;
* «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принцип и критерии оценки. Р 2.2.1766-03».

Из приведенного перечня нормативных актов следует выделить Р 2.2.1766-03, предназначенное для специалистов центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, которые должны проводить оценку профессионального риска при осуществлении госу­дарственного санитарно-эпидемиологического надзора, производствен­ного контроля, проведению социально-гигиенического мониторинга, а также при решении других задач.

 Исходными данными для оценки профессионального риска являются результаты:

* производственного контроля, проводимого согласно СП 1.1.1958-01;
* государственного санитарно-эпидемиологического надзора;
* санитарно-эпидемиологической оценки производственного оборудования и продукции производственного назначения;
* специальной оценки условий труда.

По этим данным производится гигиеническая оценка условий труда, устанавливаются классы условий труда.

 С учетом медико-биологических показателей здоровья работников, тяжести нарушения здоровья работников, степени связи нарушений здоровья с работой по эпидемиологическим данным рассчитывают относительный риск и этиологическую долю вклада факторов рабочей среды в развитие патологии, и в зависимости от их величины заболевание относят к общим, профессионально обусловленным или профессиональным.

 Этот нормативный документ акцептирован на определение и анализ так называемых «проявленных рисков» заболевания работников от воздействия вредных производственных факторов. Он не содержит методических основ оценки и прогнозирования рисков аварий и несчастных случаев от воздействия опасных производственных факторов. Для полной (интегральной) оценки профессионального риска необходимо учитывать также и эти составляющие, т.е. необходима комплексная щенка травмоопасности процессов и рисков по показателям вредности и опасности факторов производственной среды.

* РД 03.418-01 устанавливают общие требования к процедуре оформлению результатов, а также представляют основные методы анализа опасностей и риска аварий на опасных производственных объектах.
* ГОСТ Р 51901-2002 устанавливает руководящие указания по выбору и реализации методов анализа риска, главным образом для оценки риска отказов технологических систем.

Эти два документа рекомендуют для анализа риска отказов, аварий, других опасных событий, которые могут принести вред здоровью, имуществу или окружающей среде, такие методы как: «Анализ дерева событий», «Анализ опасности и работоспособности», «Анализ видов и последствий отказов», «Анализ дерева неисправностей», «Анализ влияния человеческого фактора», «Анализ скрытых процессов», «Мо­дель описания последствий», «Метод Монте-Карло» и другие методы моделирования.

 Для реализации этих методов также требуется специальная подготовка и высокая квалификация исполнителей, а также проведение специальных исследований по выявлению закономерностей проявления опасностей, установлению наиболее значимых факторов, разработки структурно-логических схем реализации вероятных сценариев проявления опасностей и пр.

Выполнить эти работы силами организаций и даже органами надзора практически невозможно. Необходимо привлечение научных кадров для проведения научных исследований, адаптации имеющихся методик и разработки методических основ системы мониторинга про­фессиональных рисков применительно к конкретным условиям производства. Это позволит определять, регистрировать профессиональные риски и управлять ими, т.е. влиять на уровни профессиональных рисков, учитывающих воздействие не только вредных и опасных про­изводственных факторов, но и эколого-обусловленную заболеваемость и преждевременную смертность.

# 4.Внедрение системы управления охраной труда

Для успешного внедрения системы управления охраной труда в организации следует придерживаться практических рекомендаций, содержащихся в стандарте, на основе которого строится система управления охраной труда.

 **Внедряя систему управления охраной труда в организации необходимо помнить:**

* Все запланированные мероприятия и цели, на достижение которых они направлены, методы и средства, с помощью которых планируется достижение поставленных целей должны быть отражены в соответствующих документах организации.
* Все ответственные за разработку и/или внедрение каждого элемента системы управления охраной труда, а также их полномочия и компетенции также должны быть закреплены документально и утверждены руководителем организации.
* Заранее должны быть подготовлены механизмы контроля и аудита выполняемых мероприятий: определены проверяющие, разграничены их функции и сферы ответственности, подготовлены формы отчетности и пр.
* Важнейшим элементом системы управления охраной труда является участие в ее функционировании и осведомленность каждого работника организации на основе социального диалога.

Результаты всех мероприятий, а также результаты контроля и аудита должны быть задокументированы и проанализированы, на основе чего должны делаться выводы о необходимости совершенствования отдельных элементов системы управления охраной труда.

Вместе с тем необходимо учитывать, что на разработку и внедрение системы управления охраной труда оказывают определенное влияние область деятельности организации, ее конкретные задачи, выпускаемая продукция и оказываемые услуги, а также используемые технологические процессы, оборудование, средства индивидуальной и коллективной защиты работников и практический опыт деятельности в области охраны труда. Поэтому система управления одной организации может отличаться от СУОТ другой организации.

## Этапы внедрения системы управления охраной труда

I. Предварительный анализ состояния охраны труда.

II. Планирование системы управления охраной труда.

III. Разработка и применение системы управления охраной труда.

IV. Проверка системы управления охраной труда.

V. Анализ функционирования системы управления охраной труда.

### I. Предварительный анализ состояния охраны труда

**Предварительный анализ состояния охраны труда в организации включает в себя:**

1. Выбор видов производственной деятельности, оценка (идентификация) рисков и отнесение предприятия к классу профессионального риска.
2. Подбор безопасного производственного процесса (при проектировании предприятия), изучение и анализ условий труда на действующих рабочих местах.
3. Подбор безопасного производственного оборудования, транспорта, подъемных устройств, оснастки, инструмента, средств подготовки инструмента (при проектировании предприятия), изучение и анализ травмоопасности действующих рабочих мест.
4. Подбор территории, отвечающей требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценка территории, на которой располагается действующее предприятие в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.
5. Подбор здания, отвечающего требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда, с учетом вида деятельности (при проектировании предприятия), оценка действующих зданий на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.
6. Подбор административно-бытовых помещений, отвечающих требованиям строительных норм и правил, организация лечебно-профилактического обслуживания.
7. Определение штата работников соответствующей квалификации, порядка подготовки работников по охране труда и проверки знаний в области охраны труда.
8. Комплектование нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности проектируемого предприятия, проверка применимости нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой действующего предприятия.
9. Приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (при проектировании предприятия), проверка приобретения и использования средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на действующих предприятиях.
10. Подбор средств коллективной защиты, знаков безопасности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности, проверка эффективности средств коллективной защиты на соответствие требованиям нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.
11. Определение гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда (при проектировании предприятия), проверка правильности предоставления гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда на действующем предприятии в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).
12. Организацию проведения предварительного и периодического медицинского осмотра.

### II. Планирование системы управления охраной труда

**1.  Концепция (политика) охраны труда**

 Работодатель должен сформулировать и документировать основные (стратегические) направления охраны труда, а также обязательства выполнения законодательных требований и осуществления постоянного совершенствования системы управления охраной труда.

 **2. Цели и задачи в области охраны труда**

 Организация должна устанавливать, внедрять и поддерживать документально оформленные, согласованные с концепцией охраны труда цели в области охраны труда. Для эффективного контроля достижения поставленных целей и задач они должны быть количественно выражены, по мере возможности.

 При планировании работ по охране труда действующая организация должна учитывать законодательные требования и иные требования, которые она обязуется выполнять, а также результаты предварительного анализа. Она также должна учитывать свои технологические возможности, финансовые, производственные и коммерческие требования, а также мнения соответствующих заинтересованных сторон.

 Разрабатывая план (программу) по охране труда, организация должна определять:

* ответственность и необходимые полномочия для соответствующих функций и уровней в организации;
* материальные ресурсы и сроки достижения целей и выполнения задач.

Планы (программы) должны пересматриваться на регулярной запланированной основе и корректироваться.

### III. Разработка и применение системы управления охраной труда

**1. Распределение обязанностей и ответственности по охране труда**

 В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

 Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

 При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

 Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 N 14, рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 N 7.

 Документальным оформлением распределения обязанностей и полномочий могут быть: приказы, должностные инструкции, трудовые договоры и др.

 **2. Подготовка и обучение персонала**

 Вся деятельность предприятия должна осуществляться с учетом проведения обучения персонала. Подготовку и обучение персонала выполняют в соответствии с требованиями Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29.

В рамках контроля обучения на предприятии должны вестись протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников и журналы регистрации инструктажа:

1. Вводного;
2. Первичного на рабочем месте;
3. Повторного;
4. Целевого;
5. Внепланового.

Обучение следует проводить по программам, разработанным для соответствующих групп работников с учетом инструкций по охране труда.

 **3. Доступность информации**

 Работодатель обеспечивает систему информирования работников о режиме труда и отдыха работников, соблюдении дисциплины труда, об условиях и охране труда на рабочих местах работников.

 Работодатель обеспечивает доступность информации и ознакомление работников с изданными приказами под роспись с размещением документов в доступном месте.

 Работодатель организует поступление нормативного документа и периодики (журналов) в области охраны труда.

 **4. Документация системы управления охраной труда**

 Организация должна вести документы, включая записи, которые по решению организации необходимы для обеспечения эффективного планирования, функционирования и контроля за процессами, относящимися к менеджменту рисков, в соответствии с видом экономической деятельности.

 Работодатель обязан организовать ведение и хранение вышеперечисленной документации надлежащим образом.

 **5. Предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма**

 Предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма осуществляется созданием безопасных условий труда путем:

* организации функционирования системы управления охраной труда в соответствии с требованиями нормативных актов;
* проведения специальной оценки условий труда;
* устранения (уменьшения) опасных и вредных производственных факторов;
* обеспечения надлежащей безопасности производственного оборудования, безопасности производственного процесса в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности;
* обеспечения выполнения требований к территории, зданиям, сооружениям, помещениям в соответствии с нормативным правовым актом в области охраны труда с учетом вида деятельности;
* организации предсменного (внутрисменного) контроля состояния здоровья на алкоголь и наркотическое опьянение;
* обозначения опасных зон, разработки маршрутов передвижения работников и транспорта;
* применения знаков безопасности и цветов безопасности;
* использования средств индивидуальной и коллективной защиты.
* проведения в установленные сроки надлежащих испытаний (оборудования, средств защиты, средств сигнализации, инструмента, приспособлений, вспомогательного оборудования, транспорта, грузоподъемных устройств, вышек, лифтов);
* контроля исходного сырья, комплектующих, инструмента, приспособлений, вспомогательного оборудования на соответствие требованиям безопасности;
* соблюдения режимов труда и отдыха;
* информирования работников о состоянии условий и охраны труда;
* выполнения текущего контроля состояния условий и охраны труда;
* своевременного информирования работников о состоянии условий труда по результатам специальной оценки условий труда;
* надлежащего финансирования мероприятий охраны труда в объеме не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции;
* подготовки персонала по охране труда.

Необходимость в проведении корректирующих действий возникает при выявлении несоответствий в функционировании системы управления охраной труда, проявившихся в момент проведения текущего и реагирующего контроля, аудита, инцидентах, авариях и несчастных случаях.

 Корректирующие действия заключаются в устранении причин выявленных (проявившихся) недостатков для чего осуществляют:

1. Внесение изменений в документацию системы управления охраной труда.
2. Выход с инициативой о внесении изменений в требования нормативных правовых актов в области охраны труда с учетом вида деятельности.
3. Перераспределение ответственности и полномочий в области охраны труда.
4. Перераспределение ресурсов.

### IV. Проверка системы управления охраной труда

**1. Текущий контроль**

 Текущий контроль достижения целей представляет собой непрерывную деятельность по проверке выполнения мероприятий коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению и охраны труда, направленных на обеспечение охраны труда, профилактику опасностей, рисков и мероприятий по внедрению системы управления охраной труда.

 Текущий контроль должен содержать элементы, необходимые для обеспечения профилактических мероприятий по охране труда, и включать в себя:

* контроль достижения целей;
* систематическую проверку производственных систем, помещений, цехов и оборудования;
* контроль производственной среды, включая организацию труда;
* контроль состояния здоровья работников, где это целесообразно, путем соответствующих медицинских осмотров, в том числе периодических, для раннего выявления признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения эффективности профилактических и контрольных мер;
* оценку соответствия нормативным правовым актам, коллективным договорам (соглашениям) и другим обязательствам по охране труда, принятым на себя предприятием.

По результатам проверки комиссии в специальный журнал записывают отмеченные недостатки, предложения по их устранению, сроки выполнения и исполнителя. Исполнитель, ответственный за выполнение намеченного мероприятия, ставит свою подпись.

 Текущий контроль является основным направлением деятельности специалиста по охране труда.

**2. Реагирующий контроль**

 Реагирующий контроль становится необходимым в момент проявления инцидентов, аварий, несчастных случаев, а также при изменении внешней и внутренней документации в области охраны труда.

 Реагирующий контроль возлагается на высшее руководство, специалистов по охране труда и непосредственных руководителей работ. Он заключается в учете и анализе проявившихся опасностей и необходим при расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

**3. Проверка (аудит) функционирования системы управления охраной труда**

 Проверка (аудит) системы управления охраной труда – это обследование с целью установить, соответствует ли деятельность и связанные с ней результаты запланированным и являются ли принимаемые меры эффективными.

 Проверка (аудит) позволяет контролировать эффективность всех элементов системы управления охраной труда и соблюдения соответствующих нормативных документов.

 Проверка (аудит) системы управления охраной труда проводится для:

* определения наличия в организации функционирующей системы управления охраной труда;
* определения соответствия системы управления охраной труда требованиям стандарта, положениям политики в области охраны труда;
* определения качества функционирования системы управления охраной труда, оценки результативности достижения целей, выполнения задач (мероприятий) по охране труда, своевременности их корректировки;
* рассмотрения и учета результатов предыдущих проверок (аудитов) системы управления охраной труда;
* представления информации по результатам проверок (аудитов) системы управления охраной труда руководству организации.

Для обеспечения систематической проверки (аудита) системы управления охраной труда составляют планы проверок и контролируют их результаты. План проведения проверок (аудитов) системы управления охраной труда должен основываться на результатах оценки производственных рисков и результатах предыдущих внутренних проверок системы управления охраной труда. Результаты проверки (аудита) необходимо оформлять документально.

### V. Анализ функционирования системы управления охраной труда

Работодатель должен проводить анализы системы управления охраной труда организации с запланированной периодичностью, чтобы обеспечивать ее постоянную пригодность, адекватность и результативность. Анализ должен включать в себя оценки возможностей для улучшения и потребность внесения в систему управления охраной труда изменений, включая изменения политики и целей в области охраны труда. Необходимо сохранять записи по результатам анализа со стороны руководства.

 Входные данные для анализа со стороны руководства должны включать в себя:

* результаты аудитов (проверок) и оценки соответствия законодательным требованиям и иным требованиям, которые организация обязалась выполнять;
* соответствующие сообщения от внешних заинтересованных сторон, включая жалобы;
* показатели работы организации в области охраны труда;
* степень выполнения целей;
* результаты расследований произошедших в организации инцидентов, корректирующих и предупреждающих действий;
* результаты предыдущих анализов со стороны руководства;
* меняющиеся обстоятельства, включая расширение законодательных и иных требований, касающихся охраны труда;
* рекомендации для улучшения.

Результаты анализа со стороны руководства должны соответствовать обязательствам организации по постоянному улучшению системы управления охраной труда и включать любые решения и действия, связанные с возможными изменениями в параметрах, политике, целях, ресурсах и других элементах системы управления охраной труда.

 Выводы из анализа функционирования системы управления охраной труда руководством должны быть документально зафиксированы и официально доведены до сведения:

* лиц, которые ответственны за конкретный элемент(ы) системы управления охраной труда для принятия соответствующих мер;
* комитета (комиссии) по охране труда, работников и их представителей.

# 5.Организация внутрифирменного (корпоративного) контроля за охраной труда

Периодическая оценка соответствия работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда производится для повышения эффективности управления охраной труда на предприятиях, в организациях, филиалах и подразделениях. Постоянный контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда и действенным средством предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

### Основные виды контроля за состоянием охраны труда в организациях

**Контроль в сфере охраны труда осуществляется за:**

* соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
* обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
* соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
* выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
* наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
* проведением специальной оценки условий труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;
* своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
* эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
* своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
* организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
* санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
* организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
* правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
* своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;
* использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

Постоянный профилактический контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах – одно из действенных средств предупреждения аварий, инцидентов, производственного травматизма и профессиональных заболеваний – осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований охраны труда с оперативным принятием необходимых мер по их устранению.

 Контроль состояния охраны труда в любой организации является одним из основных управленческих принципов обеспечения безопасности труда, без реализации которого невозможно эффективное функционирование системы управления охраной труда. Естественно, что оперативное слежение за состоянием техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности может осуществляться людьми, которые ежесменно находятся на рабочих местах.

## Трехступенчатый контроль за состоянием охраны труда в организации

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

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

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

* **Руководители I уровня управления** осуществляют контроль ежедневно **в начале** рабочего дня (смены), а при необходимости (работа с повышенной опасностью и др.) – и **в течение** рабочего дня (смены).
* **Руководители II уровня управления** осуществляют контроль **не реже 1 раза в неделю**, как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах.
* **Руководители III уровня** управления осуществляют контроль **не реже 1 раза в месяц**.

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

### I. Первая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

**На первой ступени контроля рекомендуется проверять:**

* выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
* состояние и правильность организации рабочих мест (расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, защитных устройств, заготовок и др.);
* состояние проходов, переходов, проездов;
* безопасность технологического оборудования, грузоподъемных и транспортных средств;
* соблюдение правил электробезопасности при работе с электроинструментом и на электроустановках;
* соблюдение правил складирования заготовок и готовой продукции;
* исправность приточной и (или) вытяжной вентиляции, местных отсосов, пыле- и газоулавливающих устройств;
* соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаровзрывоопасными веществами и материалами;
* наличие и соблюдение работающими инструкций по охране труда;
* наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;
* наличие первичных средств пожаротушения;
* наличие у работающих соответствующих удостоверений на право проведения отдельных видов работ (работ на грузоподъемных средствах, работ с пиротехническим инструментом и др.).

По выявленным при проверке нарушениям намечаются мероприятия по их устранению, определяются сроки и ответственные за исполнение. Если недостатки, выявленные проверкой, не могут быть устранены незамедлительно, то руководитель подразделения должен по окончании осмотра доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

 В случае выявления грубого нарушения правил и норм охраны труда, могущего причинить ущерб здоровью работающих или привести к аварии, работа приостанавливается до устранения этого нарушения.

 Результаты проверки записываются в журнал первой ступени контроля, который должен находиться у руководителя подразделения.

 Непосредственные руководители объектов (начальники цехов, участков и пр.) не реже 1 раза в неделю проверяют состояние условий охраны труда на рабочих местах, а также работу руководителей работ (бригадиров, мастеров и пр.) по проведению первого уровня оперативного контроля и принимают оперативные меры по устранению выявленных нарушений и недостатков.

### II. Вторая ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

**На второй ступени контроля рекомендуется проверять:**

* организацию и результаты работы первой ступени контроля;
* выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения второй и третьей ступеней контроля;
* выполнение приказов и распоряжений руководителя предприятия и начальника цеха, решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;
* выполнение мероприятий по предписаниям органов надзора;
* выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
* исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов требованиям по охране труда;
* соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования, вентиляционных и аспирационных систем и установок;
* состояние переходов и галерей;
* состояние уголков и стендов по охране труда, наличие сигнальных цветов и знаков безопасности;
* наличие и состояние противопожарных средств, путей эвакуации;
* соблюдение правил безопасности при работе с вредными и взрывопожароопасными веществами и материалами;
* своевременность и качество проведения инструктажа работающих по охране труда;
* наличие и правильность использования работающими средств индивидуальной защиты;
* обеспеченность работающих лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими профилактическими средствами;
* состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
* соблюдение установленного режима труда и отдыха, трудовой дисциплины.

Результаты проверки записываются в журнал второй ступени, который должен храниться у начальника цеха. При этом комиссия назначает мероприятия, а начальник цеха назначает исполнителей и сроки исполнения.

 В случае невозможности выполнения мероприятий силами цеха начальник цеха обязан доложить об этом вышестоящему руководителю для принятия соответствующих мер.

### III. Третья ступень контроля за состоянием охраны труда в организации

**На третьей ступени контроля рекомендуется проверять:**

* организацию и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
* выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения предыдущей третьей ступени контроля;
* выполнение приказов и распоряжений вышестоящих хозяйственных организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора, приказов руководителя предприятия и решений комитета профсоюза по вопросам охраны труда;
* выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, комплексными планами по охране труда и другими документами;
* выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;
* обеспеченность рабочих средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранение, организация стирки, чистки и ремонта;
* подготовленность персонала подразделений к действиям в аварийных ситуациях и др.

Третья ступень контроля проводится комиссией, возглавляемой руководителем или главным инженером предприятия, и руководителем профсоюзной организации не реже одного раза в месяц.

 В состав комиссии входят руководитель службы охраны труда, председатель комиссии по охране труда, руководители технических служб, руководитель надзора за зданиями и сооружениями, начальник пожарной охраны (ответственный за пожарную безопасность).

Крупное предприятие, проверка которого за один обход невозможна, проверяется по отдельным цехам (объектам) по годовому графику, составленному с таким расчетом, чтобы в течение года был обследован каждый цех не менее 4 раз, а цехи с повышенной опасностью и неблагополучные в отношении охраны труда – не менее 6 раз.

 Комиссия третьей ступени контроля может быть разделена на ряд подкомиссий под руководством главных специалистов или заместителей главного инженера для проведения проверок по отдельным объектам предприятия.

 Результаты проверки должны оформляться актом и в недельный срок обсуждаться на совещании у руководителя предприятия с участием членов комиссии по охране труда комитета профсоюза. На совещании у руководителя предприятия должны присутствовать все руководители цехов, участков, служб. На совещании заслушиваются руководители тех цехов, участков, служб, где выявлено неудовлетворительное состояние охраны труда.

 Проведение совещания рекомендуется оформлять протоколом с указанием мероприятий по устранению выявленных недостатков и нарушений, сроков исполнения и ответственных лиц. В необходимых случаях руководителем предприятия по итогам проверки издается приказ.

# 6.Документирование и документация по охране труда

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

 Наличие и правильное ведение документации по охране труда позволяет качественно проводить анализ состояния условий и охраны труда на рабочих местах, оценку профессиональных рисков, своевременно устранять или уменьшить недопустимый риск, а также осуществлять корректирующие и профилактические мероприятия по обеспечению безопасных и безвредных условий труда.

 Документация в области охраны труда также необходима для про­ведения специальной оценки условий труда с последующим подтверждением соответствия организации работ по охране труда го­сударственным нормативным требованиям охраны труда, при планировании мероприятий по безопасности и охране труда, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и выявления истинных причин их наступления.

## Виды документации по охране труда

### 1. Документы организационно-распорядительного и устанавливающего характера

* **Приказы**: об организации работ по охране труда, о назначении ответственных лиц за электрохозяйство, газовое хозяйство, исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок, лифтов, сосудов, работающих под давлением, осуществление производственного контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологических и экологических требований, сбор и утилизацию ртутьсодержащих предметов, утративших потребительские качества, и медицинских отходов, о создании комитета (комиссии) по охране труда и комиссии по трудовым спорам, о назначении комиссий по проверке знаний требований охраны труда, по приемке спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, по организации работы автотранспортных средств, об утверждении и введении в действие локальных нормативных актов по вопросам охраны и безопасности труда и др.;
* **Положения**: о системе управления охраной труда и профессиональными рисками, о комитете (комиссии) по охране труда, о службе (специалисте) охраны труда, об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза или трудового коллектива и др.;
* **Инструкции по охране труда** для работников исходя из их должностей, профессий и видов работ;
* **Порядки**: о проведении инструктажа по охране труда и об учения работников безопасным приемам и методам выполнения работ, о многоступенчатом административно-общественном контроле за условиями и охраной труда и др.;
* **Регламенты**: выполнения государственных нормативных требований охраны труда, о безопасном и устойчивом функционировании организации и др.;
* **Программы**: вводного и первичного на рабочем месте инструктажей по охране труда, обучения по охране труда руководителей и специалистов, работников рабочих профессий и др.;
* **Планы**: работы службы охраны труда (специалисты по охра­не труда), комитета (комиссии) по охране труда, кабинета охраны труда, мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда по результатам специальной оценки условий труда и др.;
* **Перечни и списки**: работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, должностей и профессий, которым выдаются по нормам средства защиты и смывающие средства, требующих присвоения соответствующей группы по электробезопасности, подлежащих 1 раз в 5 лет психиатрическому освидетельствованию и др.;
* **Правила, нормы, стандарты** организации и другие документы.

### 2. Документы фиксирующего и учитывающего характера

* **Журналы**: регистрации несчастных случаев на производстве, вводного инструктажа, первичного инструктажа на рабочем месте по охране труда, учета инструкций и учета выдачи инструкций по охране труда, учета присвоения 1 группы по электробезопасности, неэлектротехническому персоналу, учета проверки знаний норм и правил работы в электроустановках, учета и содержания средств защиты, учета работ по нарядам и распоряжениям, учета и пери­одических осмотров механизмов и агрегатов, не подконтрольных Ростехнадзору, приемки и осмотра лесов и подмостей, учета про­верок состояния условий и охраны труда на рабочих местах и пр.;
* **Личные карточки учета выдачи** средств индивидуальной защиты и смывающих средств;
* **Акты и протоколы**: замеров сопротивления изоляции элек­тропроводки и заземляющих устройств, испытаний электро­защитных средств, метрологических поверок контрольно-измерительных приборов, проведенных медосмотров, проверок знаний по охране труда руководителей, специалистов и лиц, занятых на работах повышенной опасности и пр.;
* **Наряды-допуски**, **распоряжения** на выполнение работ повышенной опасности;
* **Материалы и документы** **по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях**, инцидентов и аварий: извещения, сообщения, акты, протоколы, выписки, эскизы, фото- и видеоматериалы, экспертные заключения и др.;
* **Документы специальной оценки условий труда** и подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (приказы, протоколы, перечни, карты, ведомости, таблицы, планы, заключения, предписания, сертификаты соответствия);
* Другие материалы и документы.

### 3. Документы информационно-коммуникационного характера

**Это документы государственной статистической отчетности:**

1. Форма N 7-травматизм «Сведения о травма­тизме на производстве и профессиональных заболеваниях» (далее – форма N 7) и приложение к форме N 7-травматизм;
2. Форма N 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда» (далее форма N 1-Т).

**К данному виду документов относятся также**: предписания, заключения, акты обследования должностными лицами органов государственного контроля (надзора), предписания специалистов по охране труда, представления органов общественного контроля и отчеты об их исполнении, письма, заявления, жалобы работников по вопросам безопасности и охране труда и решения по ним, переписка в сфере охраны труда, служебные, докладные, аналитические, объяснительные записки по вопросам охраны труда и др.).

## Государственная статистическая отчетность по охране труда

1. Годовую статистическую **форму N 7-травматизм** представляют юридические лица, кроме микропредприятий, всех форм собственности, осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме финансовой деятельности, обеспечения военной безопасности, социального страхования, образования, деятельности экстерриториальных органи­заций к 25 января в территориальные органы Росстата и, при необходимости, в вышестоящие органы по подчиненности.

 Указанная форма содержит сведения о численности пострадавших, о числе человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, о численности пострадавших, частично утративших трудоспособность и переведенных с основной работы на другую на один рабочий день и более в соответствии с медицинским заключением, о численности лиц с впервые установленным профзаболеванием, о финансовых средствах, израсходованных на мероприятия по охране труда, а также справочное средней численности работников и наличии здравпункта.

 Приложение к форме N 7-травматизм «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев» представляется также к 25 января выборочно по отраслям экономики 1 раз в 3 года.

 2. Государственная статистическая **форма N 1-Т (условия труда)** представляется юридическими лицами, осуществляющими деятельность по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и в связи (кроме субъектов малого предпринимательства) к 20 января в территориальные органы Росстата и, при необходимости, в вышестоящие органы по подчиненности.

 Данная форма содержит сведения о состоянии условий труда, о компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

 Руководитель юридического лица обязан назначить должностных лиц, уполномоченных предоставлять статистическую информацию от имени юридического лица или отразить эту обязанность в должностных инструкциях.

 **VIII.Специальная оценка условий труда**

**1. Понятие и цели специальной оценки условий труда**

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

Цели специальной оценки условий труда

Как сказано в ст. 7 Федерального закона от 23.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться:

* для разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
* информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
* обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
* осуществления контроля за состоянием условий труда па ра­бочих местах;
* организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
* установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций;
* установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
* расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний;
* обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* подготовки статистической отчетности об условиях труда;
* решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев па производстве и профессиональных заболеваний;
* рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обе­спечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
* определения в случаях, установленных федеральными зако­нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
* принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
* оценки уровней профессиональных рисков;
* иных целей, предусмотренных федеральными законами и ины­ми нормативными правовыми актами Российской Федерации.

# 2. Подготовка к проведению спецоценки условий труда

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется **комиссия по проведению специальной оцен­ки условий труда** (далее – комиссия по СОУТ), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий груда. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий груда возлагаются на работодателя.

 Специальная оценка условий груда проводится совместно рабо­тодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора, и в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой 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.

 Специальная опенка условий труда на рабочем месте проводится **не реже чем 1 раз в 5 лет**. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

 В состав комиссии по СОУТ включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа пер­вичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя и соответствии с требованиями Закона о специальной оценке условий труда.

 При проведении специальной оценки условий труда у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством Российской Федерации к субъектам малого предпринимательства, в состав комиссии по СОУТ включаются работодатель – индивидуальный предприниматель (лич­но), руководитель организации, другие полномочные представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представитель­ного органа работников (при наличии).

 Комиссию по СОУТ возглавляет работодатель или его представитель.

 Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

 **Аналогичные рабочие места** (в соответствии с Законом о специальной оценке условий) – это рабочие места, которые расположены и одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипны­ми) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же про­фессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые тру­довые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

### Особенности проведения СОУТ на аналогичных рабочих местах

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 % рабочих мест от общего чиста таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест), и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

 На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда.

 В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условии и охраны труда работ­ников.

 Специальная оценка условий труда на рабочих местах с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник или несколько работников выполняют схожие работы или технологические операции, проводится путем предварительного определения типичных технологических операций, характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов, и последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций.

 Время выполнения каждой технологической операции определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, на основании локальных нормативных актов, путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

 В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, установленным ст. 9 Закона о специальной оценке условий труда, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, СОУТ проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

### Особенности проведения СОУТ в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих от­дельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению специальной оценки условий труда создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 Перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным Правительством РФ феде­ральным органом исполнительной власти особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасности рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых от­ношений.

**3. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов**

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных про­изводственных факторов – это сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производствен­ной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным 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 но регулированию социально-трудовых от­ношений.

 Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда.

 Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда.

 Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией по СОУТ, формируемой в порядке, установленном ст. 9 Закона о специальной оценке условий труда.

 При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

* производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении па работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
* результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или)опасных про­изводственных факторов;
* случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;
* предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

Действия комиссии по итогам осуществления идентификации

1. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факто­ры на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.
2. В случае если вредные и (или) опасные производственные факто­ры на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в установленном порядке.

# 4. Декларирование соответствия условий труда

### Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиями охраны труда

В отношении **рабочих мест,** на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации **не выявлены**, работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения **декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда**.

 Форма и порядок подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда утвержден приказом Минтруда России от 07.02.2014 N 80н.

 Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и веде­ние реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

 Декларация подается работодателем в срок **не позднее 30 рабочих дней** со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах, в отношении которых подается декларация.

 В случае подачи декларации в отношении хотя бы одного аналогичного рабочего места, признанного таковыми в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, в декларацию включаются сведения обо всех рабочих местах, аналогичных данному рабочему месту.

 Основанием для отказа в принятии декларации является ее несоответствие установленной форме. Отказ в принятии декларации по иным основаниям не допускается.

 При наличии основания для отказа в принятии декларации, поданной на бумажном носителе, государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации в течение не более 10 рабочих дней со дня поступления декларации возвращает ее работодателю посредством почтовой связи с указанием причин возврата.

 В случае устранения оснований, послуживших отказу в принятии декларации, работодатель вправе повторно подать декларацию.

### Срок действия декларации соответствия условий труда государственным норма­тивным требованиям охраны

Декларация соответствия условий труда государственным норма­тивным требованиям охраны труда **действительна в течение 5 лет**. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной опенки условий труда.

 В случае, если в период действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которою принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной деклараций прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

 Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за со­блюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

# 5. Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов

Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном Законом о специальной оценке условий труда, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

 Перечень вредных к (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией по СОУТ, исходя из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

 Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией, экспертами и иными работ­никами организации, проводящей специальную оценку условий труда.

 При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и вне­сенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению един­ства измерений.

 Методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

 Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

 В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством Российской федерации порядке испытательной лабораторией (центром) при осу­ществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за 6 месяцев до проведения специальной оценки условий тру­да. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по СОУТ по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

 По результатам проведения исследований (испытаний) и из­мерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

Вредные и (или) опасные производственные факторы, подлежащие исследованию при проведении специальной оценки условий труда

1. Факторы производственной среды

 В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

* Физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое воле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные ноля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относи­тельная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);
* Химические факторы – химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;
* Биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

 2. Факторы трудового процесса

 В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

* Тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
* Напряженность трудового процесса – показатели сенсорной на­грузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Исследования (испытания) и измерения, проводимые испытательной лабораторией (центром)

Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

* температура воздуха;
* относительная влажность воздуха; скорость движения воздуха;
* интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;
* напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);
* напряженность переменного магнитного ноля промышленной частоты (50 Герц);
* напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
* напряженность переменного магнитного поля электромагнит­ных излучений радиочастотного диапазона;
* напряженность электростатического поля и постоянного маг­нитного поля;
* интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200-400 нанометров;
* энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А (λ = 400 – 315 нанометров), УФ-В (λ = 315 – 280 нанометров), УФ-С (λ = 280–200 нанометров);
* энергетическая экспозиция лазерного излучения;
* мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
* радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
* уровень звука;
* общий уровень звукового давления инфразвука;
* ультразвук воздушный;
* вибрация общая и локальная;
* освещенность рабочей поверхности;
* концентрация вредных химических веществ, в том числе ве­ществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые полу­чают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра);
* массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
* тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
* напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых: а) заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса), б) заключается в обслуживании производственных про­цессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции), в) связана с длительной работой с оптическими приборами, г) связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;
* биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра).

По отдельным видам работ, профессий, должностей, специально­стей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нор­мативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с феде­ральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому ре­гулированию в соответствующей сфере деятельности по согласованию с феде­ральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового про­цесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

**6. Классификация условий труда по степени вредности и (или) опасности**

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса:

1. Оптимальные условия труда.
2. Допустимые условия труда.
3. Вредные условия труда.
4. Опас­ные условия труда.

1. Оптимальные условия труда (1 класс) – условия тру­да, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

 2. Допустимые условия труда (2 класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

 3. Вредные условия труда (3 класс) – условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

* подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работ­ника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;
* подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет);
* подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;
* подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4. Опасные условия труда (4 класс) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Порядок снижения класса (подкласса) условий труда на рабочих местах

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной зашиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установ­ленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выра­ботке и реализаций государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

 По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в ч. 6 ст. 14 Закона о специальной оценке условий труда.

 В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенно­стями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**7. Результаты проведения специальной оценки условий труда в организации**

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

* сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
* перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
* карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
* протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
* протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
* протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);
* сводная ведомость специальной оценки условий труда;
* перечень мероприятий по улучшению условий и охраны тру­да работников, па рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
* заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

 Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция но ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

 В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчете о проведении специальной оценки условий труда указываются предусмотренные законом сведения.

 Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

 Работодатель с ученом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на ра­бочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная опенка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

.

**8. Внеплановая специальная оценка условий труда**

В соответствии с частью 1 статьи 17 Закона о специальной оценке условий труда внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1. Ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
2. Получение работодателем предписания государственного ин­спектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Закона о специальной оценки условий труда;
3. Изменение технологического процесса, замена производствен­ного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
4. Изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
5. Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
6. Произошедший на рабочем месте несчастный случай на про­изводстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
7. Наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительно­го органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.
8. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение 6 месяцев со дня наступления случаев, указанных в ч. 1 ст. 17 Закона о специальной оценке условий труда.

**9. Экспертиза качества спецоценки условий труда**

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

 Порядок проведения государственной экспертизы условий труда регламентируется Приказом Минтруда России от 12.08.2014 N 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».

 Государственная экспертиза условий труда (ГЭУТ) осуществляется в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда, правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, фактических условий труда работников.

Основания для экспертизы качества специальной оценки условий труда

Экспертиза качества специальной оценки условий труда осуществляется:

1. По представлениям территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований Федерального закона «О специальной оценке условий труда», в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страхов щиков.
2. По заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей, их объединений, страховщиков поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда.
3. По постановлениям судебных органов.

Если заявителем является работник, то государственная экспертиза условий труда проводится только в отношении условий труда на его рабочем месте.

 Государственная экспертиза по заявлениям работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работодателей и их объединений осуществляется на платной основе за счет средств заявителя. Методические рекомендации по определению размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда утверждаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

 Рассмотрение оснований для проведения государственной экспертизы условий труда

 В течение 7 рабочих дней со дня регистрации в органе ГЭУТ оснований для проведения государственной экспертизы условий труда государственным экспертом (экспертной комиссией) рассматриваются данные основания, определяется полнота содержащихся в них сведений об объектах государственной экспертизы условий труда, их достаточности для ее проведения и вносится предложение руководителю государственной экспертизы о проведении или непроведении государственной экспертизы условий труда.

 Государственная экспертиза условий труда не проводится:

* при отсутствии в заявлении предусмотренных сведений.
* при непредставлении заявителем в случае, если заявителем является работодатель, предусмотренных документов, прилагаемых к заявлению.
* при представлении подложных документов или заведомо ложных сведений.

Руководитель государственной экспертизы информирует заявителя о непроведении государственной экспертизы условий труда в течение пяти рабочих дней со дня поступления к нему документов от государственного эксперта (экспертной комиссии) посредством направления соответствующего уведомления заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или с использованием информационно-телекоммуникационных технологий в случае направления заявления и документов в виде электронного документа.

 Заявителю возвращаются документы, представленные на бумажном носителе, а также обеспечивается возврат денежных средств, внесенных в счет оплаты государственной экспертизы условий труда (за исключением случая представлении подложных документов или заведомо ложных сведений).

Процедуры государственной экспертизы условий труда

Государственная экспертиза условий труда проводится путем реализации следующих процедур:

1. Рассмотрение оснований для государственной экспертизы условий труда в целях определения полноты содержащихся в них сведений об объектах государственной экспертизы условий труда и их достаточности для ее проведения.
2. Проведение экспертной оценки объекта государственной экспертизы условий труда.
3. Проведение при необходимости исследований (испытаний) и измерений факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением аккредитованных в установленном порядке испытательных лабораторий (центров).
4. Оформление результатов государственной экспертизы условий труда.

Сроки проведения процедур государственной экспертизы условий труда

 Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется руководителем государственной экспертизы в зависимости от трудоемкости экспертных работ и не должен превышать 30 рабочих дней со дня регистрации в органе государственной экспертизы условий труда оснований для государственной экспертизы условий труда.

 Срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен руководителем органа государственной экспертизы условий труда, но не более чем на 60 рабочих дней.

Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда

Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласие заявителей, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда рассматривается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом требований Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

 Разногласия по вопросам проведения государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда рассматриваются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации бесплатно.

 Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда регулируются в соответствии с приказом приказ Минтруда России от 22.09.2014 N 652н «Об утверждении Порядка рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда, несогласия работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, работодателей, их объединений, страховщиков, территориальных органов федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с результатами экспертизы качества специальной оценки условий труда».

**IX. Вовлечение работников в управление охраной труда**

**1. Психологические аспекты трудовой деятельности**

Деятельность – это вид активности человека, направленный на познание и преобразование окружающею мира, включая самого себя и условия своего существования. Труд (трудовая деятельность) человека характеризуется: целью, предметом, содержанием, средствами труда, условиями труда.

* Цель труда – его продукт.
* Предмет труда – материальные или интеллектуальные предметы или отношения, с которыми связана данная деятельность.
* Мотивация труда – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, направлен­ной на достижение определенных целей.

Мотивация труда – одна из важнейших функций управления людьми. Мотивы являются внутренними побудителями. Внешние относительно работника средства, которые в той или иной мере побуждают его к труду, называются стимулами. Процесс применения системы стимулов и соответственно возникновения мотивов, побуждающих человека к достижению личных или групповых (коллективных) целей, к решению определенных задач, есть стимулирование.

 В управлении поведением персонала стимулы должны мотивировать (побуждать) работников:

* на постоянное развитие (повышение) личностного и коллективного потенциалов;
* на максимальное использование этих потенциалов для достижения целей организации;
* на соблюдение правил поведения в организации не только на рабочих местах, но и на всей территории во время работы и перерывов в работе, в общении с сотрудниками, руководителями;
* на участие в выработке управленческих решений, способствую­щих позитивным сдвигам в экономическом и социальном развитии;
* на формирование и укрепление корпоративной культуры, в том числе культуры охраны труда.

Используя различные стимулы, необходимо соблюдать следующие принципы:

* стимулы согласовываются с интересами работников;
* стимулы должны быть более привлекательными, чем в других организациях;
* стимулы объединяются в хорошо управляемую систему;
* стимулы меняются в соответствии с изменениями социально-трудовых отношений.

Стимулы подразделяют на материальные и нематериальные:

1. Материальные стимулы действуют на основе при­меняемых систем стимулирования: заработной платы; социальных выплат, льгот и услуг; распределения дохода и прибыли организации. Эти стимулы составляют основу мотивации труда.
2. Нематериальные стимулы – это благоприятные условия труда, хорошие отношения в коллективе, участие работников в принятии решений и др. В результате стимулирования у работников возникает чувство удовлетворения, что побуждает к добросовестному труду, улучшению результатов рабо­ты.

К нематериальным стимулам относятся:

* повышение привлекательности труда, наполнение трудового процесса более сложными, интересными функциями;
* улучшение окружающей производственной среды, снижение или устранение ее вредного воздействия на здоровье работников;
* снижение тяжести труда, интенсивности труда;
* улучшение условий труда на рабочих местах, оптимальное чередование труда с отдыхом, позволяющее работникам быстро восстанавливать работоспособность;
* установление нормальных (хороших) отношений с другими работниками, менеджерами, руководством;
* воспитание ответственности каждого за взаимоотношения в коллективе;
* совершенствование структуры управления в организации, обеспечение слаженной, ритмичной работы всех звеньев производства и управления;
* организация подготовки и переподготовки работников, повышения их квалификации, что дает работникам большие возможности для личного совершенствования;
* обеспечение доступа работников к управлению производством, организация производственной деятельности на принципах демократии.

Управление внутренней мотивацией работников на безопасный труд и соблюдение требований охраны труда посредством умелого построения системы стимулирования, поощрений и наказаний занимает важнейшее место в системе управления охраной труда организации. Практика показывает, что организация соревнования на лучшее рабочее место по охране труда, регулярное проведение Дня охраны труда являются эффективными формами профилактики несчастных случаев на производстве.

 Основными видами причин производственных травм являются организационные, технические и психологические (личностные). В связи с тем, что психологические (личностные) причины производственного травматизма занимают значительную долю в структуре причин несчастных случаев, возникает необходимость их предупреждения и минимизации посредством повышения в целом культуры труда и в частности культуры охраны труда.

* Культура труда – комплексная качественная характеристика со­стояния труда. Ее составляющими являются: рациональная организация труда, благоприятные условия труда, использование передовых техно­логий, высокий профессионализм работников, партнерские отношения меж ту участниками совместного труда.
* Культура охраны труда – высокий уровень развития системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. От того, какой политики в области охраны труда он придерживается, зависит отношение работников организации к охране труда.

При разработке политики организации в области охраны труда и в соответствии с ней системы управления охраной труда следует учитывать и такие вопросы, как доверие работников своему руководству, роль работников в принятии решений, касающихся охраны труда и др. Руководство должно постоянно демонстрировать, что безопасность труда является приоритетной задачей организации.

 В целом культура охраны труда способствует достижению следующих целей:

* сохранению здоровья работников;
* развитию чувства удовлетворенности трудом, хорошего на­строения, интереса и активности при выполнении работы;
* росту профессиональной квалификации;
* профессиональной и личной самореализации;
* освоению рациональных приемов труда, повой техники и технологии;
* повышению производительности труда.

Рост культуры труда и ее составляющей культуры охраны труда достигается с помощью усилий руководства организации по вовлечению работников в управление охраной труда и осуществление административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации.

Социальное партнерство работодателя и работников в сфере охраны груда проявляется в организации деятельности уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива и комитета (комиссии) по охране труда.

**2. Человеческий фактор безопасного труда**

По данным Всемирной организации здравоохранения, смертность от несчастных случаев в наше время занимает третье место после сер­дечно-сосудистых и онкологических заболеваний. Однако, если от этих заболеваний умирают главным образом люди старшего возраста, то от несчастных случаен гибнут преимущественно трудоспособные люди молодого и среднего возраста.

 Так, статистика показывает, что у мужчин в возрасте от 15 до 36 лет наиболее распространенной причиной смерти является несчастный случай. Можно с уверенностью утверждать, что проблема снижения травматизма разного рода у нас в стране, как, впрочем, и во всем мире, чрезвычайно актуальна и заслуживает самого большого внимания.

 Основным методом охраны труда уже многие годы является использование технических средств безопасности. При этом решаются две основные задачи:

1. Создание машин, инструментов, технологий, при использовании которых опасность возникновения от частного случая снижается до минимума.
2. Создание специальных средств защиты, охраняющих человека от опасности в процессе труда.

Однако по данным статистики, по крайней мере в двух из трех несчастных случаях, главным виновником является не техника, не технологический процесс, а сам работающий человек, который по тем или иным причинам не соблюдал правила безопасности, нарушал нормальное течение трудового процесса, не использовал предусмотренных средств индивидуальной защиты и т.п.

 Возникает принципиально важный вопрос: почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, столь часто становятся виновниками своих травм? Ведь если человек психически нормален, то он без повода никогда не станет стремиться к травме. Такие случаи происходят либо по независящим от человека причинам, либо тогда, когда его побуждают к нарушению правил определенные обстоятельства. Очевидно, чтобы предупредить появление подобных происшествий, нужно прежде всего выявить эти побудители и по возможности уменьшить их воздействие.

 Самое общее рассмотрение закономерностей технологического прогресса позволяет заметить, что обстоятельства, которые приводят к несчастным случаям и авариям, возникают по вполне объективным причинам:

1. Первая причина заключается в том, что с развитием орудий труда расширился диапазон воздействия человека на окружающий его мир как по разнообразию, так и по интенсивности. Достижения науки позволяют при разработке техники делать ее менее опасной, создавать соответствующие средства защиты от опасности, выбирать способы действия с учетом опасности и т.д. Однако несмотря на эти предупреждающие меры, с развитием техники опасность растет быстрее, чем противодействие ей.
2. Второй причина, делающая условия труда и жизнь человека более жесткими и опасными, – это рост цены ошибки. Теперь люди чаше гибнут от тока высокого напряжения, калечатся при использовании все более мощных грузоподъемных и транспортных средств, падают с высоты и падают чаще не на землю, а на асфальт или бетон.
3. Третьи причина – привыкание человека к опасности. Используя блага,  даваемые техникой, и привыкая к ним, человек зачастую забывает, что техника обычно является еще и источником высокой опасности, и интенсивное использование техники повышает возможность реализации этой опасности. Городской житель в наше время больше боится мирно пасущейся лошади, чем бешено вращающегося вала машины иди мчащегося навстречу автомобиля. Постоянное взаимодействие с опасным оборудованием и неосведомленность о массовости несчастных случаев ведут к тому, что человек перестает бояться того, что на самом деле является очень опасным. К счастью, далеко не каждое нарушение влечет за собой несчастный случай. Но это «к счастью» имеет и оборотную сторону. Люди, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какую-то мелкую выгоду, повторяют подобные нарушения. Постепенно происходит адаптация к опасности, а с ней и привычка к нарушениям правил.

Помимо общих причин обнаруживается много разнообразных, чисто индивидуальных факторов, главным образом психологического порядка, создающих преднамеренное нарушение правил безопасности труда и рост числа несчастных случаев (показная смелость, недисциплинированность, склонность к риску и многое другое).

 Следовательно, одним техническим путем проблема безопасности не решается. Более того, с совершенствованием техники, повышением ее надежности и безопасности недостатки человеческого фактора становятся более заметными, поскольку в общей массе происшествий ошибки человека приобретают все большую значимость.

 В чем состоят причины неправильных, ошибочных действия чело­века? Причины многообразны. Это могут быть чисто субъективные фак­торы: отсутствие у человека необходимых для данной работы качеств психологического или физиологического порядка, недостаток знаний или опыта, нарушение физического или эмоционального состояния и пр.

 Внутренние факторы могут порождаться и внешними обстоятельствами. Например, внешние физические воздействия, начиная с тех, которые вытекают из условий труда, и вплоть до таких явлений, как магнит­ные бури, смена фазы Луны, могут сказываться на внутреннем состоянии человека и быть первопричиной несчастных случаев.

 На возможность несчастных случаев влияют и многие социальные факторы, такие как психологический климат в коллективе, принятая система стимулирования труда, условия жизни.

 Таким образом, выявление и предупреждение причин сбоев, ошибок, преднамеренных и случайных опасных действий человека оказывается задачей высокой неопределенности и сложности.

 Психология безопасного труда как научная дисциплина призвана находить и предлагать работникам конкретные рекомендации по реше­нию этих задач. В конечном итоге человеческий фактор должен стать на­дежным звеном в системе мероприятий обеспечения безопасного труда.

Причины опасных действий на производстве

Любое опасное действие, как показали исследования, может быть следствием одной или группы причин. Например, неправильная оценка состояния обслуживаемой установки может быть результатом как недостатка профессиональных знаний, недомогания работника, отсутствия нужного времени для этой операции, так и просто игнорирования работником требований о проверке состояния установки.

Как полагают специалисты национальной ассоциации центров охраны труда, обобщение материалов расследований производствен­ных несчастных случаев и аварий позволяет все многообразие непосредственных причин опасных действий свести к четырем группам (классам) причин:

* А. Не умеет – это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями, не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.
* Б. Не хочет – это означает, что работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требовании.
* В. Не может – это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.
* Г. Не обеспечен – это означает, что работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями инструментами, материалами, приборами, информацией и пр.

Первые три группы причин (А, Б, В) обусловлены индивидуальными и личностными особенностями (качествами) работника. В целом эти причины именуются человеческим фактором.

 Четвертая группа (Г) непосредственных причин является внешним по отношению к работнику фактором, иначе говоря, это производственная среда, в которой протекает деятельность работника.

 Все четыре выделенные группы непосредственных причин опасных действий в свою очередь являются следствием причин более высокого уровня, который следует отнести к сфере организации и управления производством. Обычно эти причины определяют как организационные.

Психологические методы обеспечения безопасного труда

Первоначально рассмотрим, что понимать под термином «безопасный труд». Не является ли это понятие синонимом понятия «безопасные условия груда»? Безопасные условия труда – это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. Как видно, это определение не исключает наличия на рабочем месте потенциально опасных факторов и не содержит каких-либо требований к работнику.

 Но подобных условий, чтобы предупредить несчастный случай (аварию) недостаточно. Во-первых, как отмечено, в силу ряда причин сам работник может совершить опасное действие, в результате которого последует несчастный случай или авария. Во-вторых, потенциальная опасность производства при определенных условиях может перейти в реальную, при которой создается опасная ситуация или аварийная обстановка, требующая от работника адекватных действий, поведения. Наконец, возможны ситуации, когда тяжелые последствия наступают не из-за воздействия опасного фактора, не из-за опрометчивого поведения работника, а в связи с его состоянием. Представим, что на идеальном (по критерию безопасности) рабочем месте у работника из-за сильных переживаний (которые имели место до начала рабочего дня) произошел сердечный приступ, он потерял сознание, упал и получил черепно-мозговую травму.

Таким образом, следует признать, что безопасные условия труда являются необходимыми, но недостаточными для безопасного труда. Многое зависит от работника: от его квалификации, поведения, физического и психического состояния.

 Основываясь на приведенных выше суждениях, можно дать следующее определение понятию «безопасный труд»:

Безопасный труд – это деятельность, при которой обеспечиваются безопасные условия труда и работник целесообразно и безопасно дей­ствует как при выполнении рабочих операций, так и при возникновении опасных ситуаций, и физическое и психическое состояние работника соответствует норме.

 Выше рассмотрены четыре группы причин опасных действий работников: 1. Не умеет, 2. Не хочет, 3. Не может, 4. Не обеспечен. Очевидно, что для безопасного труда эти причины должны быть устранены. Тогда формулу необходимых и достаточных условий для безопасного труда конкретного работника можно представить в следующем виде:

Безопасный труда работника = 1. Умеет + 2. Хочет + 3. Может + 4. Обеспечен.

 В свою очередь:

* Умеет = Обладает профессиональными знаниями + Владеет соответствующими профессии (должности, выполняемой работе) на­выками, методами, приемами, способами.
* Хочет = Выработана психологическая установка на выполнение требований безопасности + Сформирована положительная мотивация.
* Может = Способен физически + Находится в нормальном психическом состоянии.
* Обеспечен = санитарно-гигиенические и материально-технические условия труда соответствуют требованиям охраны труда и научной организации труда.

Система работы с персоналом с целью обеспечения безопасного труда включает несколько подсистем:

1. Подсистема «Профессиональный отбор».
2. Подсистема «Обучение и проверка знаний».
3. Подсистема «Пропаганда и воспитание».
4. Подсистема «Стимулирование».
5. Подсистема «Лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия».

Каждая из них состоит из ряда элементов, которые в своем единстве формируют то, что обозначено как «умеет», «хочет» и «может»:

УМЕЕТ

Элементы подсистем:

* Профотбор
* Обучение и инструктажи
* Проверки знаний
* Стажировки и тренировки
* Повышение квалификации

ХОЧЕТ

Элементы подсистем:

* Профотбор
* Пропаганда
* Воспитание
* Стимулирование
* Психологический климат в коллективе

МОЖЕТ

Элементы подсистем:

* Профотбор
* Медицинское и профессиональное освидетельствование
* Лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия

**3. Комитеты и комиссии по охране труда**

В соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты или комиссии по охране труда. В их состав на па­ритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

 Типовое положение о коми­тете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

 Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и про­фессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора (соглашения) об охране труда.

 Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда» утверждено Приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н. В соответствии с названным Положением комитеты (комиссии) являются составной частью системы управления охраной труда в организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда.

 На основе Типового положения приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа утверждается положение о комитете (комиссии) по охране труда (далее – Комитет) с учетом специфики деятельности работодателя.

Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Порядок создания комитета по охране труда

Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

 Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников, занятых у работодателя, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

 Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

 Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем – работник службы охраны труда работодателя.

 Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

 Члены Комитета должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств 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.

Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

Задачи комитета по охране труда

Задачами комитета по охране труда являются:

1. Разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
2. Организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;
3. Содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

Функции комитета по охране труда

Функциями комитета по охране труда являются:

1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;
2. Содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;
3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
4. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
5. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;
6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
7. Содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;
8. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;
9. Содействие службе охраны труда работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
10. Содействие службе охраны труда работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращении числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;
11. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;
12. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

Права Комитета по охране труда

Для осуществления возложенных функций комитет по охране труда вправе:

1. получать от службы охраны труда работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
2. заслушивать на заседаниях комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;
3. заслушивать на заседаниях комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством российской федерации;
4. участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;
5. вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
6. содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

**4.Организация работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда**

Постановлением Минтруда России от 08.04.1994 N 30 утверждены «Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива». На основе данных Рекомендаций организации могут разрабатывать положения об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда, учитывающие специфику форм собственности и хозяйственной деятельности.

 При организации общественного контроля за охраной труда в организации необходимо принимать по внимание, что успешное выполнение уполномоченными (доверенными) лицами поставленных задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации организации, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов.

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

 Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют свою работу во взаимодействии с руководителями производственных участков, выборными профсоюзными органами или иными, уполномоченными работниками представительными органами, со службой охраны труда (специалистом по охране труда) и другими службами организации, с государственными органами надзора за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

 Взаимодействие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда с руководителями и специалистами организации осуществляется в порядке взаимного информирования об условиях и охране труда на рабочих местах, в проведении трехступенчатого контроля, целевых и комплексных проверок по вопросам охраны труда, Дня охраны труда, в работе комиссии по охране труда, комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию объектов, орудий и средств производства, при защите прав и интересов работников по вопросам возмещения вреда, причинен­ного их здоровью на производстве, при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, в ходе разработки проектов локальных нормативных актов в области охраны труда, при рассмотрении жалоб, заявлений и обращений работников по вопросам охраны труда и пр.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в своей деятельности должен руководствоваться Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта РФ, коллективными договорами, соглашениями по охране груда, локальными нормативными актами организации и сфере труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда периодически отчитываются на общем собрании трудового коллектива, избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действия их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Порядок избрания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях

Профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы организовывают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в структурных подразделениях или в организации в целом.

 Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее двух лет. При наличии в организации нескольких профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры па выборы уполномоченных.

 Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда могут быть также избраны из числа специалистов, неработающих в данной организации (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда в организации.

Задачи уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Основными задачами уполномоченных по охране труда являются:

1. Содействие созданию на предприятии (в производственном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.
2. Осуществление контроля за состоянием охраны труда на предприятии (в производственном подразделении) и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.
3. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.
4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

Функции уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Исходя из решаемых задач на уполномоченных по охране труда рекомендуется возложить следующие функции:

1. Осуществление контроля за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, то есть: а) соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда; б) правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке).
2. Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.
3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.
4. Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм о рабочем времени и времени отдыха, предоставлением компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
5. Участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.
6. По поручению профсоюзного органа или иного представительного органа трудового коллектива – участие в расследовании несчастных случаев на производстве.
7. Информирование работников подразделения, в котором они являются уполномоченными, о выявленных нарушениях требований безопасности при проведении работ, состоянии условий и охраны труда на предприятии (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

Права уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных по охране труда, им должно быть предоставлено право:

1. Контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда.
2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев.
3. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда.
4. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.
5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
6. Выдавать руководителям подразделения обязательные к рассмотрению представления в рекомендуемой форме об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.
7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Гарантии деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

1. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.
2. Для вновь избранных уполномоченных рекомендуется организовывать обучение по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях за счет предприятия (с сохранением среднего заработка обучаемому).
3. Уполномоченным выдается соответствующее удостоверение, рекомендуемой формы.
4. Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

Порядок действий уполномоченных по выполнению своих за­дач и функций подробно освещен в Методических рекомендациях по организации наблюдения (контроля) за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессионального союза, утвержденных постановлением Исполкома ФНПР от 26.09.2007 N 4-6.

**X. Повышение компетентности работников в вопросах охраны труда**

**1. Обучение работников по охране труда**

Обязанности работодателя по обеспечению обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по охране груда, стажировки на рабочих местах работников и проверки их знаний требований охраны труда закреплены в ст. 212 Трудового кодекса РФ и ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ.

 В свою очередь обязанности работников по прохождению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда содержатся в ст. 214 ТК РФ и ст. 16 Федерального закона N 125-ФЗ.

 Порядок обучения и профессиональной подготовки в области охра­ны труда изложен в ст. 225 ТК РФ, в ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (далее – ГОСТ 12.0.004-2015) и в Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее – Порядок обучения по охране труда).

Обучение по охране труда работников рабочих профессий

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

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

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

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

 Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения но охране груда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченного им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

 Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже 1 раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов

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

 Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с долж­ностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами,  регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

 Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредствен­но самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, при наличии у них лицензии направо ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

 Руководители и специалисты организации могут проходить об­учение по охране груда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

 Обучение по охране труда руководителей и специалистов в организации проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда и утверждаемым работодателем.

 В процессе обучения по охране труда руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и пр. Могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, мо­дульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

 Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится преподавателями образовательных учреждений, осуществляющими преподавание дисциплин «Охрана труда», «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность технологических процессов и производств», руководителями и специалистами федеральных органов исполнитель­ной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля, а также работниками служб охраны труда организаций, имеющими соответствующую квалификацию и опыт работы в области охраны труда.

 Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации.

**2. Проверка знаний требований охраны труда**

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

 Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда

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

1. При введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда (при этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов).
2. При вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях тех­нологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников (в этом случае осуществляется проверка знаний тре­бований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями).
3. При назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей).
4. По требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнитель­ной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда.
5. После происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда.
6. При перерыве в работе в данной должности более 1 года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, инициирующей ее проведение.

Порядок проведения проверки знаний требований охраны труда

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее 3 человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установ­ленном порядке.

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

 Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

 Проверка знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций, проводится в соответствии с норматив­ными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

 Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организаций оформляются протоколом установленной формы.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, по установленной форме.

 Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее 1 месяца.

 Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

**3. Проведение инструктажей по охране труда**

Порядок проведения инструктажей и виды инструктажей по охране труда определены в ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» (далее – ГОСТ 12.0.004-2015) и в Порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29 (далее – Порядок обучения по охране труда).

Виды инструктажей по охране труда

Инструктаж по охране труда по характеру и времени проведения может быть:

1. Вводный;
2. Первичный на рабочем месте;
3. Повторный;
4. Внеплановый;
5. Целевой.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

 Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномочен­ного им лица) возложены эти обязанности.

 Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель работ, прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

 Проведение всех видов инструктажа регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Проведение вводного инструктажа по охране труда

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом) с учетом мнения профсоюзного органа данной организации. Примерный перечень вопросов для со­ставления программы вводного инструктажа приведен в приложении к ГОСТ 12.0.004-2015.

 Вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производствен­ное обучение или практику.

 Вводный инструктаж на предприятиях проводит инженер по охране труда или лицо, на которое приказом работодателя возложены эти обязанности. Для проведения вводного инструктажа разрабатывают­ся программа и инструкция, которые утверждаются работодателем.

 О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документы о приеме на работу.

Проведение первичного (на рабочем месте) инструктажа по охране труда

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

* со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
* с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
* с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по про­граммам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

 Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Проведение повторного инструктажа по охране труда

Повторный инструктаж по охране труда проходят все работники, с которыми про­водится первичный инструктаж на рабочем месте, не реже 1 раза в 6 месяцев по программам первичного инструктажа.

С рабочими обслуживающими оборудование повышенной опасности повторный инструктаж проводят не реже 1 раза в 3 месяца.

 Предприятиями, организациями по согласованию с профсоюзными комитетами и соответствующими местными органами власти государственного надзора для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок проведения повторного инструктажа.

 Повторный инструктаж проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

 Повторный инструктаж проводят по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте с целью проверки и повышения уровня знаний правил и инструкций по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии, бригады.

 О проведении повторного инструктажа работник, проводивший инструктаж, делает запись в журнале регистрации инструктажа и в личной карточке с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

Проведение внепланового инструктажа по охране труда

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в следующих случаях:

* при введении в действие новых или изменении законодатель­ных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
* изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
* нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжелых последствий (несчастный случай на производстве, авария и пр.);
* по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
* при перерыве в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ более двух месяцев);
* по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Внеплановый инструктаж проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

 О проведении внепланового инструктажа работник, проводивший инструктаж, делает запись в журнале регистрации инструктажа и в личной карточке с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. При регистрации внепланового инструктажа указывают причину его проведения.

Проведение целевого инструктажа по охране труда

Целевой инструктаж по охране труда проводят:

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

Целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

 Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению, фиксируется в наряде-допуске или другом документе, разрешающем производство работ.

 Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажа по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

**4. Инструкции по охране труда и по безопасному выполнению работ**

Инструкции по охране труда и по безопасному выполнению работ являются важнейшими локальными нормативными актами работодателя, содержащими требования охраны труда. Порядок разработки инструкций по охране труда для работников определен V разделом Методических рекомендаций по разработке государственных нор­мативных требований охраны труда, утвержденных постановлением Минтруда России от 17.12.2002 N 80.

 Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при её отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности работника или ввиду выполняемой работы.

 Примерный вид титульного листа инструкций по охране труда для работников при их издании рекомендуется оформлять в соответствии с Приложением N 8 к вышеназванным Методическим рекомендациям.

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

Временные инструкции по охране труда для работников

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

 Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Они разрабатываются на срок до приемки указанных производств в эксплуатацию.

Порядок пересмотра инструкций по охране труда для работников

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже 1 раза в 5 лет.

 Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

* при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
* изменении условий труда работников;
* внедрении новой техники и технологии;
* по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
* по требованию представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

Порядок хранения, учета и выдачи инструкций по охране труда

Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя этого подразделения.

 Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

 Инструкции по охране труда для работников:

* могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже;
* могут быть вывешены на рабочих местах или участках;
* храниться в ином месте, доступ­ном для работников.

Рекомендуемые формы журналов учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации приведены в Приложениях N 9 и 10 к названным Методическим рекомендациям.

Разделы инструкций по охране труда

В инструкцию по охране труда для работников рекомендуется включать разделы:

1. «Общие требования охраны труда».
2. «Требования охраны труда перед началом работы».
3. «Требования охраны труда во время работы».
4. «Требования охраны труда в аварийных ситуациях».
5. «Требования охраны труда по окончании работы».

Содержание инструкций по охране труда

1. В разделе «Общие требования охраны труда» рекомендуется отражать:

* условия допуска работников к самостоятельной работе по соответствующей профессии или к выполнению соответствующего вида работ (возраст, пол, состояние здоровья, проведение инструктажей и пр.);
* указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка;
* требования по выполнению режимов труда и отдыха;
* перечень опасных и вредных производственных факторов,
* которые могут воздействовать на работника в процессе работы;
* перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивиду­альной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установлен­ными правилами и нормами;
* порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлении и инст­румента;
* правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

2. В раздел «Требования охраны труда перед началом работы» реко­мендуется включать:

* порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;
* порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и пр.;
* порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты);
* порядок приема и передачи смены в случае непрерывного тех­нологического процесса и работы оборудования.

3. В разделе «Требования охраны труда во время работы» рекомендуется предусматривать:

* способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов;
* требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты);
* указания по безопасному содержанию рабочего места;
* действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций;
* требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

4. В разделе «Требования охраны труда в аварийных ситуациях» рекомендуется излагать:

* перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие;
* действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций;
* действия по оказанию первой помощи пострадавшим при трав­мировании, отравлении и других повреждениях здоровья.

5. В разделе «Требования охраны труда по окончании работ» реко­мендуется отражать:

* порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;
* порядок уборки отходов, полученных и ходе производственной деятельности;
* требования соблюдения личной гигиены;
* порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

В инструкциях по охране труда для работников не следует при­менять слова, подчеркивающие особое значение отдельных требований (например, «категорически», «особенно», «обязательно», «строго», «безусловно» и пр.), так как все требования инструкций выполняются работниками в равной степени.

Замена слов в тексте инструкции буквенным сокращением (аббревиатурой) может быть допущена при условии его предшествующей полной расшифровки.

**XI. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты**

**1. Средства индивидуальной защиты (СИЗ)**

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

 Средства индивидуальной защиты применяют в тех случаях, когда безопасность труда не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственного процесса и средствами коллективной защиты.

Требования к средствам индивидуальной защиты

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

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

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

Обязанности работодателя по обеспечению работников СИЗ

Работодатель обязан:

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

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

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

Если работник не обеспечен сертифицированными и исправными средствами индивидуальной защиты, которые положены ему в соответствии с нормами, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 220 ТК РФ).

Обязанности работников по применению СИЗ

Работник обязан:

* правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.
* ознакомиться при заключении трудового договора с «Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.
* своевременно с окончанием соответствующего периода года сдавать для хранения до следующего периода года средства индивидуальной защиты, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры.
* своевременно проходить инструктажи при применении средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники и др.), о правилах применения  указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также тренировку по их применению.
* своевременно ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты.
* своевременно сдавать средства индивидуальной защиты для стирки, обеспыливания и др.
* не выносить средства индивидуальной защиты по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем – индивидуальным предпринимателем.

**2. Классификация средств индивидуальной защиты**

Группы средств индивидуальной защиты

Средства индивидуальной защиты подразделяются на три группы:

1. Специальная одежда и специальная обувь;
2. Технические средства;
3. Смывающие и обезвреживающие средства.

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

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

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

Классификация СИЗ по назначению в зависимости от защитных свойств

Классификация СИЗ по назначению в зависимости от защитных свойств приведена в приложении N 2 к Техническому регламенту Та­моженного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» (ТР ТС 019/2011), утвержденному решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 и вступившему в силу с 1 июня 2012 года. Данная классификация включает в себя группы и подгруппы средств индивидуальной защиты.

1. Первая группа защиты – от механических воздействий, от общих производственных загрязнений, от воды и растворов нетоксичных веществ, от нетоксичной пыли, от скольжения по поверхностям. В нее включены подгруппы защиты от истирания, от проколов и порезов, от вибрации, от шума, от ударов в разные части тела, от возможного захвата движущимися частями, от­падения с высоты и средства спасения с высоты, от растворов поверхностно-активных веществ, водонепроницаемая, водо­упорная, от пыли стекловолокна, асбеста, дисперсной пыли, загрязненным жирами и маслами, обледененным.

 2. Вторая группа защиты – от химических факторов (токсичных веществ, растворов кислот, щелочей, органических растворите­лей, в том числе лаков и красок на их основе, нефти, нефтепродуктов, масел и жиров). В нее входят подгруппы защиты от твердых токсичных веществ, от разных концентраций кислот и щелочей, от органических растворителей, ароматических веществ, неароматических веществ, хлорированных углеводородов, сырой нефти, продуктов легкой фракции, нефтяных масел и продуктов тяжелых фракций, растительных и животных масел и жиров.

 3. Третья группа защиты – от биологических факторов. В нее входят подгруппы защиты от микроорганизмов, насекомых и паукообразных.

 4. Четвертая группа защиты – от радиационных факторов. В нее входят подгруппы защиты от радиоактивных загрязнений, от ионизирующих излучений.

5. Пятая группа защиты – от повышенных (пониженных) темпера­тур, искр и брызг расплавленного металла. Включает подгруппы защиты обусловленных климатом, от теплового излучения, открытого пламени, искр, брызг и выплесков расплавленного металла, окалины, от контакта с нагретыми поверхностями свыше 45°С, от 40 до 100°С, от 100 до 400°С, выше 400°С, от конвективной теплоты, от пониженных температур воздуха и ветра до -20°С, до -30°С, до -40°С, до -50°С, от контакта с охлажденными поверхностями;

 6. Шестая группа защиты – от термических рисков электрической дуги, неионизирующих излучений, поражений электротоком, воздействия статического электричества. К ней относятся подгруппы защиты от электротока напряжением до 1000 В, свыше 1000 В, электрических нолей, электромагнитных полей.

7. Седьмая группа защиты – состоит им одежды специальной сиг­нальной повышенной видимости.

8. Восьмая группа защиты – включает комплексные средства индивидуальной защиты.

9. Девятая группа защиты – средства индивидуальной защиты дерматологические. В нее входят подгруппы защиты средств гидрофильного, гидрофобного, комбинированного действия, от воздействия низ­ких температур, высоких температур, ветра, ультрафиолетового излучения диапазонов A, B, С, насекомых, микроорганизмов, очищающие, регенерирующие, восстанавливающие средства.

# 3. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты

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

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

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

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

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать локальные нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивиду­альной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, а также заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производствен­ных факторов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки «до износа» или как дежурные на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

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

 При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект средств индивидуальной защиты, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную **карточку учета и выдачи СИЗ** работника.

 Работодатель за счет собственных средств обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также их ремонт и замену. В этих целях работодатель вправе выдавать работникам два комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

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

### Обеспечение дежурными средствами индивидуальной защиты

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

 В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. выдаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ, как дежурные.

 При этом противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения  и выдаваемые в качестве дежурных, выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

# **4.** Порядок выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

На работах, связанных с загрязнениями, работникам бесплатно должны выдаваться мыло или жидкие моющие средства как для мытья рук, так и для мытья тела, на работах, связанных с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями, маслами, смазками, клеями, нефтепродуктами, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., должны выдаваться дополнительно защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие кремы, гели и пасты для рук.

 Все смывающие и (или) обезвреживающие средства должны пройти обязательную сертификацию. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н. Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств установлены стандартом «Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», который утвержден тем же документом.

 Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств:

1. Защитные средства;
2. Очищающие средства;
3. Средства восстанавливающего (регенерирующего) действия.

Выдача работникам смывающих и обезвреживающих средств

Для мытья рук ежемесячно на человека должно выдаться 200 г мыла туалетного или 250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах. Для мытья тела ежемесячно на человека должно выдаваться 300 г мыла туалетного или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах.

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

 Защитный крем для рук гидрофильного действия (впитывающий влагу, увлажняющий кожу) выдается ежемесячно в количестве 100 мл на человека на работах, связанных с использованием органических растворителей, технических масел, нефтепродуктов, лаков и красок.

 Защитный крем для рук гидрофобного действия (отталкивающий влагу, сушащий кожу) выдается ежемесячно в количестве 100 мл на человека на работах, связанных с использованием водных растворов кислот, щелочей и солей.

 Средства комбинированного действия для рук (работы при по­переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ) выдаются ежемесячно в количестве 100 мл на человека.

 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) выдаются ежемесячно в количестве 100 мл на человека при наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения или воздействия пониженных температурах, ветрах и пр. Защитные кремы должны наноситься на чистые руки до начала работы.

 Очищающая паста для рук выдается ежемесячно в количестве 200 мл на человека на работах, связанных с использованием трудно смываемых загрязнений – масел, смазок, нефтепродуктов, клея, битума.

 Регенерирующий восстанавливающий крем (эмульсия) для рук выдается ежемесячно в количестве 100 мл на человека на работах, связанных с использованием химических веществ раздражающего действия.

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

 Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется по условиям труда и в соответствии с Типовыми нормами. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, как правило, осуществляется руководителем структурного подразделения. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

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

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

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

**XII. Основные мероприятия по профилактике профессиональной заболеваемости**

**1. Профзаболевания: причины, виды и профилактика**

Причины профессиональной заболеваемости

Основными причинами профессиональной заболеваемости яв­ляются:

* Несовершенство технологических процессов;
* Конструктивные недостатки средств труда;
* Несовершенство рабочих мест;
* Несовершенство сантехустановок;
* Неприменение, отсутствие или несовершенство средств инди­видуальной защиты;
* Нарушение правил техники безопасности и производственной санитарии;
* Профессиональный контакт с инфекционным агентом;
* Отступления от технологического регламента.

Виды профессиональных заболеваний

Конвенцией Международной организации труда (МОТ) N 121 от 1964 г. впервые был установлен Перечень профессиональных заболеваний. В 1980 году 66-я Международная конференция труда обновила этот Перечень. Однако общепринятой и единой классификации профессиональных заболеваний до настоящего времени нет. Каждая страна – член Международной организации труда – устанавливает свой перечень профессиональных заболеваний и определяет меры их профилактики и социальной защиты пострадавших.

 В Российской Федерации действует Перечень профессиональных заболеваний, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 N 417п. Данный перечень является основным документом, который используется при установлении диагноза профзаболевания, его связи с выполняемой работой или профессией, при решении вопросов экспертизы трудоспособности, медико-социальной и трудовой реабилитации, а также при рассмотрении вопросов, связан­ных с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья. В указанный перечень профессиональных заболеваний включены заболевания, которые вызнаны исключительно или преимущественно воздействием вредных, опасных веществ и производственных факторов

 Наиболее распространенными видами профессиональных забо­леваний являются:

* заболевания (интоксикации), вызываемые воздействием химических факторов с преимущественным поражением органов дыхания, системы крови, нервной системы, гепатобилиарной системы, почек и мочевыводящих путей;
* заболевания, вызванные воздействием промышленных аэро­золей;
* заболевания, вызванные воздействием физических факторов;
* заболевания, связанные с физическими перегрузками и пере­напряжением отдельных органов и систем;
* заболевания, вызванные действием биологических факторов;
* аллергические заболевания;
* новообразования.

В зависимости от уровня и длительности воздействия вредных веществ и факторов различают:

1. Острые профессиональные заболевания;
2. Хронические профессиональные заболевания.

К острым профессиональным забо­леваниям (отравлениям) относятся формы, развивающиеся внезапно, после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных и опасных производственных факторов, интенсивность которых значительно превышает ПДК и ПДУ.

 К хроническим профессиональным заболеваниям относятся такие формы заболеваний, которые возникли в результате длительного воз­действия вредных, опасных веществ и производственных факторов.

К хроническим должны быть отнесены также ближайшие и отдален­ные последствия профессиональных заболеваний (например, стойкие органические изменения ЦНС после интоксикации окисью углерода), некоторые заболевания, развившиеся через длительный срок после прекращения работы в контакте с неблагоприятными производствен­ными факторами (поздние силикозы, бериллиоз, папиллома мочевого пузыря и пр.), а также болезни, в развитии которых профессиональное заболевание является фоном или фактором риска (например, рак легких, развившийся на фоне асбестоза, силикоза или пылевого бронхита).

Профилактика профессиональных заболеваний

Основными превентивными мероприятиями по профилактике профессиональных заболеваний являются:

* обеспечение безопасных условий труда и недопущение ава­рийных ситуаций;
* применение эффективных индивидуальных и коллективных средств защиты;
* проведение мониторинга условий труда и здоровья работников;
* организационно-технические, санитарно-гигиенические и административные меры по минимизации воздействия повреждающего агента на работающих;
* проведение профессионального отбора и экспертизы профессиональной пригодности;
* проведение санаторно-курортной и эндоэкологической реабилитации лиц из групп повышенного риска;
* проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
* применение технологических мер по механизации и автоматизации производства;
* проведение общеоздоровительных, общеукрепляющих мероприятий, направленных на закаливание организма и повышение его реактивности;
* соблюдение требований личной гигиены;
* обеспечение работников молоком и лечебно-профилактическим питанием;
* обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.

**2. Обязательные медицинские осмотры работников**

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

 Порядок проведения обязательных медосмотров устанавливает правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) меди­цинских осмотров (обследований) лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

 Обязательные предварительные медосмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего па работу, поручаемой ему ра­боты, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

 Обязательные периодические медосмотры (обследования) про­водятся в целях:

* динамического наблюдения за состоянием здоровья работ­ников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм про­фессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профзаболеваний;
* выявления заболеваний, состояний, являющихся медицин­скими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воз­действием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также работ при выполнений которых обязательно проведение предварительных и периодических медосмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
* своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и вос­становление трудоспособности работников;
* своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
* предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические медосмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право па проведение обязательных медосмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности.

 Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия, состав которой утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

 Обязанности по организации проведения обязательных медосмотров возлагаются ст. 212 ТК РФ на работодателя. Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников несет медицинская организация.

Порядок проведения обязательных предварительных медосмотров работников

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медосмотр, выданного работодателем лицу, поступающему па работу.

 Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

* направление;
* паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
* паспорт здоровья работника (при наличии);
* решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в предусмотрен­ных законом случаях).

На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются медицинская карта амбулаторного больного и паспорт здоровья работника, в случае если он ранее не оформлялся. Меди­цинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации. В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации, а по окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

 Предварительный осмотр является завершенным в случае ос­мотра поступающего на работу лица всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Приложениях 1 и 2 к приказу Минздравсоцразвития России N 302н.

 По окончании прохождения предварительною осмотра медицинской организацией оформляется заключение в двух экземплярах, одни из которых незамедлительно выдается лицу, поступающему на работу, а второй приобщается к медицинской карте амбулаторного больного.

Порядок проведения обязательных периодических медосмотров работников

Частота проведения периодических медосмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых им работ в соответствии с Приложениями 1 и 2 к приказу Минздравсоцразвития России N 302н.

 Периодические медосмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных в соответствии со списком контингента работников, подлежащих периодическим осмотрам с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также видов работ.

 Список контингента, разработанный и утвержденный работодателем, в 10-дневный срок направляется в территориальный орган Роспотребнадзора по фактическому месту нахождения работодателя. В списке контингента указываются наименование профессий (должностей) работников согласно штатному расписанию и наименования вредных производственных факторов.

 Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению обязательных медосмотров медосмотров, в котором указываются фамилии, имена, отчества, профессии (должности) работников, наименование вредного производственного фактора или вида работы и наименование структурного подразделения.

 Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляется работодателем в указанную медицинскую организацию.

 Перед проведением периодического медосмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на осмотр, направление, оформленное установленным порядком.

 Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных и поименном списке вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

 По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в установлен­ном порядке, а также вносятся в медицинскую карту и паспорт здоровья рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профзаболеваний, а при наличии медицинских показаний – по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации. Данные о прохождении медосмотров подлежат также внесению в личные медицинские книжки работников.

По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медосмотра обобщает его результаты и совместно с территориальным органом Роспотребнадзора и представителями работодателя составляет заключительный акт в 4 экземплярах, который утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации.

 В течение 5 рабочих дней с даты утверждения заключительный акт направляется работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, территориальный орган Роспотребнадзора. Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодический осмотр, в течение 50 лет.

**3.Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, а также Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, ут­верждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н.

 Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых про­дуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ.

Порядок бесплатной выдачи работникам молока и лечебно-профилактического питания

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиям и помещениях, утвержденными в установленном порядке.

 Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, вы­дача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

 К другим равноценным пищевым продуктам (выдаваемым вместо молока) относятся:

* кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилии, ряженка), йогурт с содержанием жира до 2,5% – 500 г;
* творог не более 9 %-ной жирности – 100 г;
* сыр не более 24 %-ной жирности – 60 г.

Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда устанавливаются в заключении, разрешающем их применение.

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

 Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 16п ут­вержден Перечень производств, профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (далее – Перечень), а также утверждены:

* Рационы лечебно-профилактического питания;
* Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов;
* Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического пи­тания.

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в целях укрепления здоровья и предупреждения профзаболеваний.

 Лечебно-профилактическое питание выдается бесплатно только тем работникам, для которых это питание предусмотрено Перечнем, независимо от вида экономической деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателей.

 Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы на производствах, профессиях и должностях, предусмотренных Перечнем, при условии занятости на такой работе не менее половины рабочего дня, а также в период профзаболевания указанных работников с временной утратой трудоспособности без госпитализации.

 Лечебно-профилактическое питание выдается также:

* работникам, привлекаемым к выполнению предусмотренных Перечнем работ на полный рабочий день, и работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах полный рабочий день в предусмотренных Перечнем производствах, в которых лечебно-профилактическое питание выдается основным работникам и ремонтному персоналу;
* работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и выполняющим работу вахтовым методом;
* работникам, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке) организации, для работников которого Перечнем предусмотрена выдача лечебно-про­филактического питания;
* работникам, имеющим право па бесплатное получение лечебно-профилактического питания и признанным инвалидами вследствие профессионального заболевания, вызванного характером выполняемой работы, в течение срока инвалидности, но не более одного года со дня ее установления;
* работникам, имеющим право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и на срок не более одного года временно переведенным на другую работу в связи с установлением признаков профессионального заболевания, связанного с характером работы;
* женщинам на период отпусков но беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, имевшим до наступления указанного отпуска право на бесплатное получение лечебно-про­филактического питания.

Если беременные женщины, имевшие право на бесплатное полу­чение лечебно-профилактического питания, в соответствии с медицин­ским заключением переводятся на другую работу с целью устранения влияния вредных производственных факторов до наступления отпуска по беременности и родам, лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего периода с момента перевода на другую работу до окончания отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

 Выдача лечебно-профилактического питания производится перед началом работы в виде горячих завтраков или специализированных вахтовых рационов (для труднодоступных регионов при отсутствии столовых). В отдельных случаях выдача лечебно-профилактического питания допускается в обеденный перерыв по согласованию с медико-санитарной службой работодателя, а при ее отсутствии – с территориальными органами Роспотребнадзора.

 Работающим в условиях повышенного давления (в кессонах, лечебных барокамерах, на водолазных работах) лечебно-профилактическое питание должно выдаваться после вышлюзования.

 Ознакомление работников, пользующихся правом на получение лечебно-профилактического питания, с правилами его бесплатной выдачи должно включаться в программу обязательного вводного инструктажа по охране труда.

 Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, получающим лечебно-профилактическое питание, не производится.

 Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием возлагается на работодателя.

 Контроль за организацией выдачи лечебно-профилактического питания имеющим на это право работникам осуществляется государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, тер­риториальными органами Роспотребнадзора, соответствующими профсоюзными или иными представительными органами работников.

# 4. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников

В статье 212 Трудового кодекса РФ установлено, что работодатель обязан обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

 В соответствии со СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания» бытовые здания организаций предназначены для размещения в них помещений обслуживания работающих: санитарно-бытовых, здравоохранения и общественного питания.

 В состав **санитарно-бытовых помещений** входят: гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и другие санитарно-бытовые помещения и оборудование.

 В состав **помещений здравоохранения** входят: здравпункты, мед­пункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), ингалятории, фотарии, помещения для ручных и ножных ванн, для отдыха и психологической разгрузки.

 **Столовые** должны быть рассчитаны на обеспечение всех работаю­щих организации общим, диетическим (по специальным заданиям) лечебно-профилактическим питанием. При численности работающих в смену более 200 человек следует предусматривать столовую, работа­ющую на полуфабрикатах, до 200 человек – столовую-раздаточную, менее 30 человек – комнату приема пищи.

 Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 кв.м на каждого посетителя, но не менее 12 м2 Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильни­ком, электрической плитой, холодильником. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнат приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 кв.м для установки стола для приема пищи.

**Уборные** в многоэтажных бытовых, административных и производственных зданиях должны быть на каждом этаже. При численности работающих на 2 смежных этажах 30 человек или менее уборные следует размещать на одном из этажей с наибольшей численностью. Общую уборную для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 человек.

 В организации должны быть **посты для оказания первой помощи** работникам, укомплектованные **аптечками**. Требования к комплектации аптечек для оказания первой помощи утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 5.03.2011 N 169н.

**XII**. **Основы предупреждения производственного травматизма**

**Виды и причины несчастных случаев на производстве**

Основные виды производственных травм и причины несчастных случаев на производстве изложены в Приложении к форме N 7 – травматизм «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев», утвержденном приказом Росстата от 19.06.2013 N 216.

 К основным видам происшествий, приведших к несчастному случаю на производстве, следует относить:

* дорожно-транспортное происшествие (ДТП);
* падение с высоты;
* падение, обрушения, обвалы предметов, материалов, земли;
* воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся пред­метов и деталей;
* поражение электрическим током;
* воздействие экстремальных температур;
* воздействие вредных веществ;
* воздействие ионизирующих излучений;
* физические перегрузки;
* повреждения в результате контакта с животными, насекомыми и пресмыкающимися;
* утопление;
* убийство;
* повреждение при стихийных бедствиях и пр.

Основные причины несчастных случаев на производстве

Возможность возникновения конкретной производственной травмы (несчастного случая на производстве) зависит от характера рабочего места, характера труда, характера работника и сочетания целого ряда других конкретных условий труда. Общепринятой классификации причин производственного травматизма в настоящее время нет.

 Основными причинами производственного травматизма можно назвать следующие:

* конструктивные недостатки, несовершенство, недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования;
* эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования;
* несовершенство технологического процесса;
* нарушение технологического процесса;
* нарушение требований безопасности при эксплуатации транс­портных средств;
* нарушение правил дорожного движения;
* неудовлетворительная организация производства работ;
* неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест;
* неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территорий;
* недостатки в обучении безопасным приемам труда;
* неприменение средств индивидуальной защиты;
* неприменение средств коллективной защиты;
* нарушение трудовой и производственной дисциплины;
* использование рабочего не по специальности и пр.

Все перечисленные выше причины производственного травматизма можно разделить на три типа:

1. Технические;
2. Организационные;
3. Личностные (психофизиологические).

1. Технические причины производственного травматизма

 Технические причины производственного травматизма можно охарактеризовать как причины, зависящие от «несовершенства» технологических процессов, конструктивных недостатков и технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты, недостаточной механизации тяжелых работ, в том числе несовершенство ограждений, предохранительных устройств, средств сигнализации и блокировок, наличие прочностных дефектов материалов и износа конструкций; неизвестные ранее опасные свойства используемых веществ и пр. Эти причины еще называют конструкторскими или инженерными.

 К ним тесно примыкают, образуя своеобразную подгруппу, нарушения санитарно-гигиенических норм, к которым можно отнести повышенное (выше ПДК) содержание в воздухе рабочих зон вредных веществ, недостаточное или нерациональное освещение, повышенные уровни шума, вибраций, неблагоприятные метеорологические условия; наличие различных излучений выше допустимых значений и пр.

 2. Организационные причины производственного травматизма

 Организационные причины производственного травматизма целиком зависят от уровня организации труда на рабочем месте и на предприятии в целом. К ним относятся: недостатки в содержании территории, проездов, проходов; нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств, инструмента; недостатки в организации рабочих мест; нарушение технологического регламента; нарушение правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий; нарушение норм и правил планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента; недостатки в обучении рабочих безопасным методам труда; недостатки в организации групповых работ; слабый технический надзор за опасными работами; использование машин, механизмов и инструмента не по назначению; отсутствие или несовершенство ограждений мест работы; отсутствие, неисправность или неприменение средств индивидуальной защиты и пр.

 3. Личностные (психофизиологические) причины производственного травматизма

 К личностным (психофизиологическим) причинам производственного травматизма условно можно отнести физические и нервно-психические перегрузки работника, приводящие к его ошибочным действиям. Человек может совершать ошибочные действия из-за утомления, вызванного большими физическими (статическими и динамическими) перегрузками, умственным перенапряжением, перенапряжением анализаторов (зрительного, слухового, тактильного), монотонностью труда, стрессовыми ситуациями, болезненным состоянием.

 К травме может привести несоответствие анатомо-физиологических и психических особенностей организма человека характеру выполняемой работы. Заметим, что во многих технических системах, в конструкциях машин, приборов и систем управления еще недостаточно учитываются физиологические, психофизиологические, психологические и антропометрические особенности и возможности человека.

 Практически все несчастные случаи вызываются множественными причинами и случайным совпадением событий, но в первую очередь допущенными нарушениями требований охраны труда.

 В современном сложном и опасном для человека производстве сочетание безопасных по отдельности факторов вместе может в определенных условиях привести к возникновению опасности, а связующим звеном такого сочетания являются, как правило, работники, поведение которых меняется в зависимости от ситуации и условий труда.

 Важно различать факторы:

* связанные с так называемым «человеческим фактором» (действиями непосредственного исполнителя);
* организацией работ (действиями совокупного исполнителя – работников работодателя);
* техническими проблемами (неустойчивым технологическим процессом, экстремальными изменениями рабочей среды, отказами и дефектами оборудования).

Но в любом случае основным виновником происшествия оказывается человек, поскольку именно он чего-то не сделал или сделал не то или не так. Строго говоря, чисто технических причин несчастного случая просто не существует, ибо они лишь промежуточные этапы между неправильными действиями и их последствиями. Вместе с тем, формальное разделение причин на технические, организационные и личностные позволяет выявить причины происшедшего несчастного случая и принять необходимые меры по исправлению ситуации.

 Анализ показывает, что в последние годы все чаще на первый план выходят проблемы психологического и физиологического напряжения работника, оттесняя совершенствование традиционных условий труда, связанных с физическими факторами окружающей среды (температура, влажность, свет, шум, вибрация и загрязненная атмосфера). Это вызвано относительным снижением физических нагрузок одновременно с ростом психологических и физиологических нагрузок на человека, результатом чего может является хроническая усталость, умственное перенапряжение, обострение отношений с другими работниками и с руководителями. При этом физиологическое и психологическое утомление сопровождается ухудшением качества работы, болезнями, потерей концентрации внимания и координации движений, утратой осторожности и осмотрительности. Все это существенно повышает риск травмирования в одних и тех же физических условиях рабочего места.

 Кроме того, нельзя забывать, что безопасный труд предполагает физическую и психологическую готовность работников работать по правилам и выполнять свои функции в соответствии с требованиями охраны труда, располагая достаточным уровнем профессиональной грамотности и осознанной мотивации.

 Кроме того, необходимо различать «технические» ошибки типа случайных промахов или неумышленных действий, которые чаще всего встречаются в неоднократно повторяющихся (привычных, стандартных) производственных ситуациях и случайно возникают (например, из-за потери внимания) при многократно отработанных или автоматических по природе действиях, от «интеллектуальных» ошибок типа неправильных действий, которые чаще всего встречаются в нестандартных (непривычных, неординарных) ситуациях, например, при ремонтных или наладочных работах.

 «Интеллектуальные» ошибки связаны, в основном, с недостаточными знаниями работника, когда он неправильно оценивает (с позиции безопасности) производственную ситуацию либо неправильно для данной ситуации применяет известное ему правило безопасности либо плохо знает или совсем не знает необходимые для обеспечения реальной безопасности правила. Более того, нередко оказывается, что действующие правила (инструкции) не предусматривали вдруг сложившуюся опасную ситуацию.

**2. Анализ производственного травматизма**

Анализ несчастных случаев на производстве – это исследование и распределение несчастных случаев на производстве по видам производств, травмирующим факторам и причинам их возникновения в целях выявления общих тенденций и принятия предупреждающих мер.

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

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

 Основой всех организационно-технических мероприятий по обе­спечению безопасности труда в организации является всесторонний, комплексный анализ потенциального риска и опасности несчастных случаев на производстве как в ко­личественном отношении (с точки зрения показателей частоты и тяже­сти), так и в качественном (с классификацией по характеру реальных для данной организации причин несчастных случаев на производстве).

 Для выработки оптимальных профилактических мер работодатель должен иметь количественную информацию о степени производствен­ного риска в своей организации в целях сравнения ее с другими органи­зациями (в том числе с учетом средних данных по группам родственных организаций, отраслей и в государстве в целом), т.е. осуществлять количественные (статистические) исследования (анализ), при проведении которых необходимо:

* установить взаимосвязь между частотой и тяжестью несчастных случаев на производстве и общим объемом выполненной работы, количеством работников, 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;
* сравнивать только сопоставимые величины и факты, причем, как правило, в рамках одной профессии (или однородных профессий).

Наиболее важным является проведение исследования непосредственных причин несчастных случаев или проведение качественного анализа. В мировой практике известны и используются пять основных видов качественного анализа несчастных случаев на производстве:

 1. Анализ и идентификация (распределение) типов несчастных случаев на производстве

 Целью этого анализа является определение круга отраслей экономики, организаций (их структурных подразделений), для которых характерны несчастные случаи на производстве данного типа.

 2. Анализ на основе мониторинга изменений структуры производственного травматизма

 Цель данного анализа заключается в получении информации о происшедших за анализируемый период количественных изменениях (как позитивных, так и негативных) в типах несчастных случаев на производстве и их основных причинах. Результатом данного анализа может стать оценка эффективности пред­принимаемых профилактических мер, а также меры по предупреждению проявлений новых факторов производственного риска.

 3. Анализ для планирования приоритетных организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасности труда

 Цель этого анализа определить, где и какие первоочередные профилактические мероприятия необходимо проводить.

 4. Анализ с целью определения основных причин несчастных случаев на производстве

 В последующем данная информация используется для выбора, детальной разработки и осуществления конкретных мероприятий по предупреждению производственного травматизма.

 5. Углубленный анализ специальных вопросов, связанных с происходящими несчастными случаями на производстве

 Этот анализ проводится в целях тщательного исследования причин несчастных случаев на производстве и их комплексной оценки либо выявления новых видов (типов) производственных рисков.

 Перечисленные виды анализа несчастных случаев на производстве могут проводиться на различных уровнях от конкретной организации, отрасли или региона до государства в целом. При этом общий анализ частоты несчастных случаев на производстве с учетом мониторинга из­менений в структуре производственного травматизма, а также анализ в целях расстановки приоритетов профилактических мер обычно проводят на верхних уровнях, в то время как исследования, имеющие целью выявление основных причин несчастных случаев на производстве, выполняют непосредственно в организациях.

Методы анализа несчастных случаев на производстве

На практике для анализа несчастных случаев на производстве с це­лью установления и ликвидации вызывающих их причин применяют 1) **статистический метод** и 2) **монографический метод**.

 1. **Статистический метод анализа несчастных случаев на производстве** основан на изучении причин травматизма по документам, регистрирующим уже совершившиеся несчастные случаи на производстве. Этот метод позволяет получить сравни тельную динамику травматизма в структурных подразделениях и организации в целом.

 Разновидностями статистического метода являются а) **групповой** и б) **топографический**.

 а) групповой метод анализа производственного травматизма осно­ван на базе повторяемости несчастных случаев независимо от тяжести повреждения. Имеющиеся материалы расследования несчастных случаев на производстве распределяются по группам с целью выявления несчастных случаев одинаковых по обстоятельствам, происшедших при аналогичных условиях, а также повторяющихся но характеру повреждений. Этот метод позволяет определить профессии и виды работ, на которые приходится большее число несчастных случаев, вы­явить дефекты производственного оборудования, машин, механизмов, инструмента, приспособлений и наметить конкретные мероприятия обеспечения безопасности труда.

 В целях получения достоверных выводов при распределении производственных травм по некоторым признакам (профессия, стаж, возраст, пол, месяц года, день недели, смена, час работы) следует определять интенсивные показатели, характеризующие частоту травматизма. Для определения интенсивных показателей необходимо количество несчастных случаев каждой группы (каждого признака) разделить на среднесписочное число работников этой группы.

б) топографический метод анализа производственного травматизма состоит в исследовании причин несчастных случаев по месту их происшествия. Места, в которых были зафиксированы несчастные случаи, систематически наносятся условными знаками на схематические планы структурных подразделений, цехов, участков производства работ, в результате чего наглядно видны рабочие места с повышенной травмоопасностью, требующие особого внимания, тщательного обследования и проведения превентивных мероприятий по профилактике производственного травматизма.

 Статистические методы анализа несчастных случаев на производстве предусматривают следующие этапы: наблюдение, накопление статистического материала и обработку (анализ) полученных данных с последующими выводами и рекомендациями.

 Хотя статистические методы исследования (анализа) несчастных случаев дают возможность получить картину состояния травматизма, установить его динамику, выявить определенные связи и зависимости, однако при этом углубленно не изучаются производственные условия, при которых произошли производственные травмы.

  Монографический метод анализа производственного травматизма включает в себя детальное исследование всего комплекса условий, при которых произошел несчастный случай: трудовой и технологический Процессы, организация рабочего места, основное и вспомогательное оборудование, обрабатываемые материалы, используемое сырье, индивидуальные средства защиты, производственная среда и т.д. В результате такого анализа выявляются не только причины несчастных случаев, но и потенциальные опасности и вредности. Монографический метод анализа дает возможность наиболее полно установить способы и меры предупреждения производственных травм.

 Существует также экономический метод анализа производствен­ного травматизма, суть которого заключается в определении потерь (ущерба), вызванных несчастными случаями, а также в оценке соци­ально-экономической эффективности мероприятий по предупреждению производственных травм. При этом учитывается как прямой, так и косвенный ущерб от несчастных случаев на производстве.

 На основе результатов анализа несчастных случаев в организациях необходимо разрабатывать и осуществлять превентивные мероприятия по профилактике производственного травматизма.

# 4. Общие принципы профилактики производственного травматизма

Основные мероприятия по предупреждению производственного травматизма связаны с предотвращением трех основные типов причин травматизма: 1) **технических**, 2) **организационных** и 3) **личностных**.

**1. Технические причины несчастных случаев на производстве** устраняются путем совершенствования технологических процессов, заменой оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность, постоянным мониторингом (диагностикой) технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты.

Эффективными и чисто техническими мерами безопасности являются инженерные меры защиты людей от источников вредного воздействия посредством изоляции опасных элементов, а также установки барьеров между работниками и потенциальными источниками травмы. К ним относятся (но ими не исчерпываются) автоматизация, дистанционное управление, применение вспомогательного оборудования и автоматической защиты.

 Большую роль играет и нормализация условий труда: качественная атмосфера, хорошее освещение, отсутствие шума и вибраций, нормальный микроклимат и пр.

 **2. Организационные причины несчастных случаев на производстве** устраняют введением корпоративной системы управления охраной труда. Организационные меры безопасности помимо прочего включают в себя защиту работников от источников опасного и (или) вредного воздействия за счет обеспечения работников индивидуальными средствами защиты и рациональной временной организации рабочего процесса.

 Большую роль в совершенствовании работы по охране труда играет управление качеством продукции, при котором неизбежно устраняются недостатки в организации рабочих мест и нарушения технологического регламента, правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий, планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента.

 **3. Личностные (психофизиологические) причины несчастных случаев на производстве** можно устранить путем правильного подбора кадров, а также с постоянным его обучением, инструктированием и воспитанием, стимулирующими безопасное поведение работников. Поскольку полностью устранить опасности посредством технических и организационных мероприятий не удается, то безопасность работника зачастую определятся только его поведением.

 Чтобы работники имели необходимые представления обо всех видах риска, потенциальных опасностях и опасных элементах оборудования, которые присутствуют на рабочем месте, и могли знать, когда они подвергаются той или иной опасности и каковы могут быть последствия их действий, требуются соответствующее образование, подготовка (обучение и тренировка) и опыт работы.

 Хотя для каждого рабочего места (или вида работ) при нормальной организации охраны труда имеются инструкции по охране труда, зачастую требования, изложенные в них, забываются работниками, особенно относительно низкой квалификации. Гораздо лучшую роль могут и должны играть различные плакаты, предупредительные сигналы, маркировка и окраска, знаки безопасности.

 Поскольку абсолютной безопасности на производстве в принципе не бывает и быть не может, то каждый работник должен быть готов к активному противодействию опасностям и к оказанию первой помощи пострадавшему.

 Действия работников в условиях аварийной ситуации и непосредственно после возникновения несчастного случая должны быть продуманы и организованы заранее. При этом размещенные в необходимых местах соответствующие указатели и информация (обозначение аварийных выходов, огнетушителей, расположение пунктов первой медицинской помощи, душевых, фонтанчиков для промывки глаз или блокирующих устройств) служат предельно ясными инструкциями по принятию быстрых адекватных мер.

**4. Основные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве**

Технические мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве.

Основные принципы обеспечения профилактики производственного травматизма, безопасности труда работников реализуются через применение следующих мер:

1. Устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;
2. Замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасных и вредных производственных факторов, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;
3. Комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями при наличии опасных и вредных производственных факторов;
4. Герметизация оборудования;
5. Применение средств коллективной и индивидуальной защиты работников;
6. Разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;
7. Применение мер, направленных на предотвращение проявления опасных и вредных производственных факторов в случае аварии;
8. Применение безотходных технологий, а если это невозможно, то своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником вредных производственных факторов;
9. Использование сигнальных цветов и знаков безопасности;
10. Применение рациональных режимов труда и отдыха.

Среди технических мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве основное значение принадлежит средствам коллективной защиты.

 Средства коллективной защиты – это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

 В зависимости от назначения средства коллективной защиты подразделяются на следующие виды:

* средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;
* средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;
* средства защиты от повышенного уровня ионизирующих из­лучений;
* средства защиты от повышенного уровня инфракрасных из­лучений;
* средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;
* средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;
* средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
* средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения;
* средства защиты от повышенного уровня шума;
* средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной);
* средства защиты от повышенного уровня ультразвука;
* средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;
* средства защиты от поражения электрическим током;
* средства защиты от повышенного уровня статического элек­тричества;
* средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
* средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
* средства защиты от воздействия механических факторов;
* средства защиты от воздействия химических факторов;
* средства защиты от воздействия биологических факторов;
* средства защиты от падения с высоты.

Средства коллективной зашиты должны постоянно подвергаться техническому обслуживанию, ремонту, реконструкции и модернизации с целью обеспечения их эффективной работы и выполнения ими защитных функций.

Организационные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве

К основным организационным мероприятиям по предупреждению производственного травматизма следует относить своевременное и качественное проведение:

* обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работы;
* всех видов инструктажей по охране труда и противопожарных инструктажей;
* стажировки и дублирования;
* противоаварийных и противопожарных тренировок;
* специальной подготовки;
* повышения квалификации работников.

Важными организационными мерами профилактики несчастных случаев на производстве являются разработка и эффективное функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в организации, распределение между должностными лицами организации обязанностей в области охраны и безопасности труда, назначение ответственных лиц за исправное состояние и безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, машин, механизмов, оборудования, оформление выполнения работ повышенной опасности наряд-допуском, распоряжением, перечнем работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации и др.