

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
"Всероссийский детский центр "Океан"  
(ФГБОУ "ВДЦ "Океан")

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной общественной  
организации ВДЦ «Океан»

И.В. Федулова

*12 декабря* 2022



УТВЕРЖДАЮ

Врио директора

*М. В. Соловей* Н. В. Соловей

*12 декабря* 2022

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОБЩИМ ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА И  
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА  
(ПРОГРАММА А)

Разработчик программы:

Руководитель службы охраны труда

М. Т. Жоржолани

г. Владивосток  
2022 г.

## Оглавление

Модуль 1. Основы охраны труда в Российской Федерации .....	7
Тема 1.1. Основные понятия охраны труда .....	7
Основные понятия .....	7
Трудовой договор.....	8
Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда .....	12
Тема 1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда .....	13
Правовые основы охраны труда .....	13
Особенности регулирования труда .....	15
Раздел X ТК РФ.....	16
Тема 1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда .....	41
Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям ОТ.....	41
Тема 1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства .....	42
Взаимодействие с органами надзора и контроля в области ОТ .....	42
Государственные нормативные требования ОТ .....	43
Государственное регулирование в сфере ОТ и безопасности производства .....	43
Государственный надзор и контроль за соблюдением требований ОТ.....	45
Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда .....	52
Социальное партнерство в сфере труда.....	52
Комитеты по охране труда .....	53
Коллективный договор по охране труда.....	56
Соглашение.....	57
Модуль 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья.....	60
Тема 2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда .....	60
Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда:.....	60
Тема 2.2. Лидерство в области охраны труда.....	62
Задачи лидерства в области охраны труда .....	62
Общее описание системы формирования и развития лидерских качеств в области охраны труда .	64
Показатели лидерства .....	65
Тема 3. Мотивация работников на безопасный труд .....	66
Модуль 3. Система управления охраной труда в организации .....	69
Тема 3.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами.....	69
Понятие и структура системы управления охраной труда .....	69

Разработка и внедрение СУОТ .....	70
Планирование СУОТ .....	71
Обеспечение функционирования СУОТ.....	73
Функционирование СУОТ и ОПР .....	74
Оценка результатов деятельности.....	76
Улучшение функционирования СУОТ .....	77
Тема 3.2. Документирование и документация по охране труда.....	78
Локальный нормативный акт .....	79
Статистическая отчетность по охране труда.....	81
Документооборот по охране труда в электронном виде .....	82
Информирование работников об их трудовых правах .....	83
Тема 3.3. Специальная оценка условий труда.....	83
Понятие и цели специальной оценки условий труда .....	83
Подготовка к проведению специальной оценки условий труда .....	84
Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов. Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов .....	86
Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	90
Порядок предоставления и обеспечения гарантий и компенсаций за условия труда.....	91
Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям ОТ ...	91
Исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов ..	92
Классификация условий труда .....	93
Результаты проведения специальной оценки условий труда .....	94
Проведение внеплановой специальной оценки условий труда .....	95
Экспертиза качества специальной оценки условий труда .....	96
Тема 3.4. Оценка и управление профессиональными рисками .....	97
Основные понятия теории управления профессиональными рисками .....	97
Схема реализации управления профрисками.....	100
Выявление (идентификация) опасностей .....	100
Цель и способы классификации опасностей .....	102
Примерная классификация опасностей по видам деятельности .....	102
Обнаружение опасностей. Нахождение и распознавание опасностей .....	105
Способы распознавания и нахождения опасностей .....	106
Сбор исходной информации, необходимой для нахождения и распознавания опасностей .....	106
Источники информации для выявления (идентификации) опасностей .....	106

Рекомендации по нахождению, распознаванию и описанию опасностей на основе анализа государственных нормативных требований охраны труда .....	107
Рекомендации по нахождению и распознаванию опасностей на основе обследования рабочих мест и иных объектов исследования, а также опроса работников.....	109
Основные приемы оценки риска .....	110
Основные методы оценки риска.....	111
Действия на заключительном этапе .....	111
Оценка уровней профессиональных рисков.....	112
Мероприятия по устранению причин .....	113
Информирование работников о результатах оценки профессиональных рисков .....	114
Тема 3.5. Обучение работников по охране труда .....	116
Повышение компетентности работников в вопросах ОТ и безопасности производственной деятельности.....	116
Инструктажи по охране труда .....	117
Стажировка по ОТ на рабочем месте.....	119
Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.....	120
Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.....	121
Организация и проведение обучения требованиям ОТ.....	122
Инструкции по охране труда .....	124
Тема 3.6. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.....	125
Законодательная и нормативная база в области обеспечения работников средствами индивидуальной защиты .....	125
Сотрудники, имеющие право на выдачу СИЗ.....	126
Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ.....	127
Дежурные СИЗ .....	132
Порядок выдачи и применения СИЗ (до 01.09.2023 г.).....	132
Порядок выдачи и применения СИЗ (с 01.09.2023 г.).....	135
Смывающие и обезвреживающие средства индивидуальной защиты .....	137
Основные сведения о смывающих и обезвреживающих средствах .....	137
Очищающие средства, кремы, пасты, гели .....	138
Кремы для защиты от обморожения .....	139
Средства защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды .....	139
Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).....	140
Репелленты для защиты от кровососущих насекомых.....	140

Стандарт «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (до 01.09.2023) .....	140
Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами (с 01.09.2023 г.) .....	143
Тема 3.7. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам.....	145
Случаи предоставления гарантий и компенсаций .....	145
Виды и основания предоставления работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда .....	145
Тема 3.8. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников .....	148
Нормативно-правовая база проведения медицинских осмотров .....	148
Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников .....	148
Порядок проведения периодических медицинских осмотров.....	150
Обязательное психиатрическое освидетельствование работников .....	154
Тема 3.9. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания.....	157
Тема 3.10. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников .....	158
Рабочее время.....	158
Время отдыха.....	160
Тема 3.11. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией.....	162
Модуль 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний .....	166
Тема 4.1. Порядок расследования несчастных случаев .....	166
Причины профессионального травматизма .....	166
Виды и квалификация несчастных случаев.....	166
Понятие и виды несчастных случаев на производстве .....	167
Порядок извещения о несчастных случаях на производстве .....	169
Порядок расследования несчастных случаев на производстве .....	170
Формирование комиссии по расследованию .....	173
Оформление материалов расследования .....	173
Заполнение акта о несчастном случае на производстве формы Н1 .....	173
Микротравматизм на производстве .....	173
Учет микротравм.....	174
Тема 4.2. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний .....	176
Право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний .....	176
Основы обязательного страхования.....	177

Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» .....	177
Основные понятия Закона об обязательном социальном страховании.....	178
Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию.....	178
Права и обязанности субъектов страхования.....	179
Тема 4.3. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда .....	182
Аудит СУОТ .....	182
Виды аудита.....	182
Аудиторы .....	182
Основные понятия внутреннего аудита безопасности труда .....	183
Принципы проведения аудита .....	183

# Модуль 1. Основы охраны труда в Российской Федерации

## Тема 1.1. Основные понятия охраны труда

### Основные понятия

Основные понятия охраны труда (ст. 209 ТК РФ)	
<b>Охрана труда</b>	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
<b>Основная задача безопасности труда</b>	исключение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов; приведение уровня их воздействия к уровням, не превышающим установленных нормативов, и минимизация их физиологических последствий - травм и заболеваний.
<b>Опасность</b>	потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.
<b>Безопасность труда</b>	это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень.
<b>Условия труда</b>	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
<b>Вредный производственный фактор</b>	фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.
<b>Опасный производственный фактор</b>	фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.
<b>Охрана труда</b>	система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя: <ul style="list-style-type: none"><li>- правовые;</li><li>- социально-экономические;</li><li>- организационно-технические;</li><li>- санитарно-гигиенические;</li><li>- лечебно-профилактические;</li><li>- реабилитационные и иные мероприятия.</li></ul>

Опасность – это главное понятие в безопасности жизнедеятельности, в частности в безопасности труда. Человеческая практика убеждает, что **любая деятельность потенциально опасна и достичь абсолютной безопасности нельзя**. Это позволяет сформулировать центральную аксиому безопасности – аксиому о потенциальной опасности жизнедеятельности, согласно которой жизнедеятельность человека потенциально опасна. Эта аксиома предопределяет, что все действия человека и окружающая его среда обитания, и прежде всего технические средства и технологии, кроме позитивных свойств и результатов обладают свойством опасности и способны генерировать негативные факторы.

Особой опасностью обладает **производственная деятельность**, поскольку в ее процессе возникают наибольшие уровни негативных факторов. Провозглашение аксиомы о потенциальной опасности трудовой деятельности вовсе не означает, что человек для сохранения своей жизни и здоровья должен от нее отказаться. Трудовая деятельность – основной, если не единственный, источник жизни. В процессе труда человек создает условия для своего существования, преобразует природу для удовлетворения своих потребностей, обеспечения комфортных свойств среды обитания. Аксиома о потенциальной опасности

жизнедеятельности, в частности труда, должна лишь заставить человека таким образом организовать свою жизнь и трудовую деятельность, чтобы минимизировать возникающие опасности, снизить уровень негативных факторов до приемлемых уровней.

**Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:**

**1. Предупреждение и профилактика опасностей:**

работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

**2. Минимизация повреждения здоровья работников:**

работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

## **Трудовой договор**

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, **гражданско-правовые договоры (связанные с применением труда)** заключаются для выполнения определенной работы, цель которой — достижение конечного результата.

Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.), в том числе в сфере охраны труда. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

**Сторонами трудового договора** являются работодатель и работник.

**В трудовом договоре** указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются **следующие условия:**

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;



– трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

– гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия труда на рабочем месте;

– условие об обязательном социальном страховании работника;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

– об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

– об испытании;

– о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

– об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

– о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

– об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

– об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя;

– о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

Трудовые договоры могут заключаться:

– на неопределенный срок;

– на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

**Срочный трудовой договор** заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:

– на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

– с лицами, направляемыми на работу за границу;

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

– с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

– с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

– для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

– в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

– с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

– с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

#### **По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

– с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

– с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

– с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

– для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

– с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

– с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река - море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;

– с лицами, поступающими на работу по совместительству;

– с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных

компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек;  
– в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

Испытание при приеме на работу **не устанавливается для:**

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания **не может превышать трех месяцев**, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - **шести месяцев**, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может **превышать двух недель**.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**Основаниями прекращения трудового договора** являются:

1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ);
8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статья 72.1 ТК РФ);
10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11. Нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

## **Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда**

В статье 189 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

**Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена статьей 21 Трудового кодекса РФ.

**Дисциплина труда** – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**:

1. Замечание.
2. Выговор.
3. Увольнение (по соответствующим основаниям).

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении **2 рабочих дней** указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено **позднее 6 месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только **одно дисциплинарное взыскание**.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **Тема 1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда**

### **Правовые основы охраны труда**

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

**Нормативный правовой акт** – это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме уполномоченным органом в пределах его компетенции и направленный на установление, изменение и отмену правовых норм, регулирующих определенные общественные отношения.

**Характерная черта системы правовых актов** – ее иерархическое строение, в соответствии с которым каждый акт занимает свою ступеньку на иерархической лестнице, находится в соподчиненности с другими актами, т.е. соотношение актов характеризуется верховенством одних актов над другими. Акты вышестоящих органов обладают большей юридической силой, акты нижестоящих органов должны издаваться в соответствии с ними, так как обладают меньшей юридической силой.

**Закон** – это юридический акт, принятый высшим представительным органом государственной власти либо непосредственным волеизъявлением населения и регулирующий, как правило, наиболее важные общественные отношения.

**Подзаконные акты** – это нормативные правовые акты, издаваемые на основе и во исполнение законов. Они могут конкретизировать нормы законов, толковать их или устанавливать новые нормы, но при этом должны соответствовать и не противоречить законам. Подзаконные акты являются средством реализации законодательных положений и норм. Они издаются в форме указов, постановлений, приказов, распоряжений, правил, инструкций, положений и др.

**Международный договор** – это нормативный правовой акт, регулирующий отношения России с иностранным государством или международной организацией. В соответствии с Конституцией РФ международные договоры России являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

**Судебное решение** является основным видом судебных постановлений, которым также относятся судебный приказ и определение суда. Постановлением суда является оформленный в письменном виде акт суда (судьи), в котором выражено властное суждение по поводу разрешения как материально-правовых, так и процессуальных вопросов.

Основные черты, объединяющие перечисленные постановления суда, характеризуются тем, что они содержат волеизлияния воли государства и обличаются в строго процессуальную форму.

**Согласно ст. 6 ФЗ «О судебной системе»:** вступившие в законную силу постановления федеральных судов, мировых судей и судов субъектов Российской Федерации, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории Российской Федерации.

Правовые источники охраны труда

**Виды права** – то же, что и отрасли права – это элементы, составляющие комплекс всех правовых норм, каждый из которых регулирует какую-то конкретную группу отношений в обществе.

**Гражданское право** – одна из отраслей российского права - совокупность норм, регулирующих имущественные и личные неимущественные отношения, возникающие между гражданами и юридическими лицами и основанные на равенстве сторон, а также экономической самостоятельности.

**Трудовое право** регулирует отношения в сфере труда, и пересекается с гражданским правом при отграничении трудового договора от гражданско-правового договора подряда.

**Охрана труда** — это институт отрасли трудового права, регулирующий общественные отношения, связанные с обеспечением жизни и здоровья работников, он затрагивает самые важные конституционные права человека.

**Правовыми источниками охраны труда в России являются:**

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

**Конституция РФ** содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности статьи 2, 7, 37, 41, 42,45 и 60.

**Трудовой кодекс РФ** устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Раздел X ТК РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.

**Указы Президента РФ**, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам.

**В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.02.2022 № 255 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся:**

правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты (далее - акты, содержащие требования охраны труда).

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

На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны

труда (постановления, распоряжения и т.п.); а **организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты, такие как:**

- стандарты организации;
- инструкции по охране труда для работников;
- положения об организации работ по охране труда в организации;
- положения о комитетах (комиссиях) по охране труда и т.д.

**Основополагающие принципы трудового права** прописаны в статье 37 Конституции РФ. Свобода труда означает, что любой гражданин сам определяет, где ему проявить свои знания и способности.

**К ним относятся:**

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда;
- право каждого на вознаграждаемый труд в безопасных условиях.

**Принудительный труд** – выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия).

О запрещении принудительного труда сказано в ст. 4 ТК РФ, ст. 1 Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

## Особенности регулирования труда

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

Для некоторых категорий трудящихся предусмотрены **особенности регулирования труда** – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Особенности регулирования труда совместителей, надомников, работающих вахтовым методом, а также работников транспорта и граждан других государств освещены в Трудовом кодексе РФ.

**Совместительством** считается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (Глава 44 ТК РФ).

**Надомниками** являются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретенных надомником за свой счет (Глава 49 ТК РФ).

Глава 41 ТК РФ раскрывает особенности регулирования труда:

- женщин;
- работников, имеющих несовершеннолетних детей;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей.

**Вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (Глава 47 ТК РФ).

**Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профотбор и профподготовку** в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта (Глава 51 ТК РФ).

Особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства, прописаны в главе 50.1 ТК РФ.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет регламентированы главой 42 Трудового кодекса РФ.



**Правовое регулирование в области охраны труда осуществляется также:**

• **Гражданским кодексом РФ** в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

• **Уголовным кодексом РФ** в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда;

• **Кодексом РФ** об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда;

• **Налоговым кодексом РФ** в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.

**Базовым нормативно-правовым актом, регулирующим отношения в системе обязательного социального страхования, является Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» № 165-ФЗ:**

Данный закон распространяет свое действие на работающих граждан, лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, иные категории граждан, в том числе при условии уплаты ими или за них страховых взносов на обязательное социальное страхование.

## **Раздел X ТК РФ**

**Статья 209.1. Основные принципы обеспечения безопасности труда**

**Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:**

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Приоритетность реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается в примерном перечне, указанном в части третьей статьи 225 ТК РФ.

**Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда (ОТ)**

Основными направлениями государственной политики в области ОТ являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

–государственное управление ОТ;

–государственная экспертиза условий труда;

–предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

–формирование основ для оценки и управления профессиональными рисками;

–участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

–разработка мероприятий по улучшению условий и ОТ;

–координация деятельности в области ОТ, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

–проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;



- создание условий для формирования здорового образа жизни работников;
- установление и совершенствование порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- международное сотрудничество в области ОТ;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и ОТ;
- организация мониторинга состояния условий и ОТ и государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение социальной защиты работников посредством обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и экономической заинтересованности работодателей в снижении профессиональных рисков;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

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

### **Статья 211. Государственное управление охраной труда**

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

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Отдельные полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области ОТ по государственному управлению ОТ на территории субъекта РФ могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

## **Статья 211.1. Полномочия Правительства Российской Федерации в области охраны труда**

В целях государственного управления ОТ, а также реализации и защиты прав граждан в области ОТ Правительство РФ:

– устанавливает порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

– устанавливает порядок обучения по ОТ и проверки знания требований охраны труда, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по ОТ;

– устанавливает порядок расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников;

– организует взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, а также иных общественных объединений в сфере ОТ по вопросам реализации государственной политики в области ОТ;

– осуществляет иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ.

## **Статья 211.2. Полномочия федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда**

В целях государственного управления ОТ уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

– разрабатывают нормативные правовые акты, определяющие основы государственного управления ОТ;

– разрабатывают мероприятия по улучшению условий и ОТ, в том числе для их включения в государственные программы РФ, и обеспечивают контроль за выполнением указанных мероприятий;

– разрабатывают меры стимулирования деятельности работодателей по улучшению условий и ОТ работников;

– устанавливают основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по ОТ, разрабатываемых работодателями;

– устанавливают порядок обеспечения работников за счет средств работодателей средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами;

– определяют примерный перечень, формы информационных материалов и рекомендации по их размещению работодателями в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда;

– устанавливают порядок проведения специальной оценки условий труда;

– устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда и в случаях, предусмотренных ТК РФ, проводят указанную экспертизу;

– устанавливают особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы соответствующих документов, классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, и в случаях, предусмотренных ТК РФ, проводят расследования несчастных случаев на производстве или участвуют в их проведении;

– организуют и координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

– организуют международное сотрудничество в области охраны труда;

– организуют и проводят мониторинг состояния условий и ОТ в РФ;

– обеспечивают функционирование информационной системы охраны труда;

– осуществляют иные полномочия в области охраны труда в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **Статья 211.3. Полномочия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда**

В целях государственного управления ОТ орган исполнительной власти субъекта РФ в области ОТ:

обеспечивает реализацию на территории субъекта Российской Федерации государственной политики в области охраны труда;

разрабатывает государственные программы субъекта Российской Федерации по улучшению условий и охраны труда или мероприятия по улучшению условий и охраны труда для их включения в государственные программы субъекта Российской Федерации, обеспечивает контроль за выполнением указанных программ, мероприятий и достижением показателей их эффективности и результативности;

координирует проведение на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке обучения по охране труда;

осуществляет на территории субъекта Российской Федерации в установленном порядке государственную экспертизу условий труда;

организует и проводит мониторинг состояния условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

исполняет иные полномочия в области охраны труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти, в соответствии с настоящим Кодексом, федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

### **Статья 212. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда**

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

Государственные нормативные требования ОТ содержатся в федеральных законах, законах субъектов РФ, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов РФ.

Государственные нормативные требования ОТ обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования ОТ, относятся:

– правила по ОТ, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования ОТ, предусмотренные ТК РФ;

– единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Государственные нормативные требования ОТ утверждаются с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок разработки, утверждения и изменения государственных нормативных требований ОТ устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В целях содействия соблюдению правил по ОТ разрабатываются и утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Порядок разработки, утверждения и применения национальных стандартов безопасности труда определяется законодательством РФ о стандартизации.

### **Статья 213. Государственная экспертиза условий труда**

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственная экспертиза условий труда 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.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии таких представительных органов), государственных внебюджетных фондов РФ, организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

– в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления государственной экспертизы условий труда любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм, а также работодателей - физических лиц);

– в соответствии с порядком проведения государственной экспертизы условий труда запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда документы и другие материалы;

– проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости испытательных лабораторий (центров), аккредитованных в соответствии с законодательством РФ об аккредитации в национальной системе аккредитации.

В случае, если документы и другие материалы, необходимые для осуществления государственной экспертизы условий труда, не были представлены лицами, имеющими право на обращение с заявлением о проведении государственной экспертизы условий труда, органы, уполномоченные на проведение государственной экспертизы условий труда, самостоятельно запрашивают соответствующие документы и другие материалы в органах и организациях, в отношении которых проводится государственная экспертиза условий труда, а также в органах, предоставляющих государственные услуги, иных государственных органах, государственных внебюджетных фондах, органах местного самоуправления и подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организациях, если указанные документы и материалы находятся в распоряжении таких органов либо организаций в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам проведения государственной экспертизы условий труда заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные уполномоченные работниками представительные органы (при наличии таких представительных органов), государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, организации, проводящие специальную оценку условий труда;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления государственной экспертизы условий труда, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Типовые формы документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда, утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

### **Статья 213.1. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда**

Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям ОТ и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством РФ о техническом регулировании.

В производстве запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ об обеспечении единства измерений и законодательством РФ о техническом регулировании.

### **Статья 214. Обязанности работодателя в области охраны труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и ОТ возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

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

–создание и функционирование системы управления ОТ;

–соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям ОТ;

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

–реализацию мероприятий по улучшению условий и ОТ;

–разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и ОТ, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

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

–оснащение средствами коллективной защиты;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

–беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

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

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

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

–разработку и утверждение локальных нормативных актов по ОТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

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

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

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

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утвержден приказом Минтруда РФ от 22.09.2021 № 656н.

#### **Статья 214.1. Запрет на работу в опасных условиях труда**

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьёй запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### **Статья 214.2. Права работодателя в области охраны труда**

Работодатель имеет право:

–использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

–вести электронный документооборот в области ОТ;

–предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

#### **Статья 215. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:



соблюдать требования охраны труда;

–правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

–следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

–использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

–незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

–немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

–в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **Статья 216. Права работника в области охраны труда**

Каждый работник имеет право на:

–рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

–получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и ОТ на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

–обеспечение в соответствии с требованиями ОТ за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;

–обучение по ОТ за счет средств работодателя;

–дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований ОТ;

–гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо коллективным договором, трудовым договором;

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

–обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

–личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

–внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

### **Статья 216.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда**

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

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с ТК РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

### **Статья 216.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда**

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утвержден приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 773н.

### **Статья 216.3. Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание**

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя.

### **Статья 217. Система управления охраной труда**

Система управления ОТ - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области ОТ у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждено приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 776н.

### **Статья 218. Профессиональные риски**

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания.

Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков утверждены приказом Минтруда РФ от 28.12.2021 № 796.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждены приказом Минтруда РФ от 31.01.2022 № 36.

### **Статья 219. Обучение по охране труда**

Обучение по ОТ - процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями - индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья. Работники, в том числе руководители организаций, и работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Обучение по охране труда предусматривает получение знаний, умений и навыков в ходе проведения:

- инструктажей по ОТ;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по ОТ у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по ОТ.

Порядок обучения по охране труда и проверки знания требований ОТ, а также требования к организациям, оказывающим услуги по проведению обучения по ОТ, устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **Статья 220. Медицинские осмотры некоторых категорий работников**

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, указанных в части первой настоящей статьи, определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Порядок проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и их периодичность установлен приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления с учетом мнения территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, региональных или территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров.

Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ для отдельных категорий работников медицинскими осмотрами может предусматриваться проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств,

психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, установлен приказом Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342н.

Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

#### **Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты**

Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством РФ о техническом регулировании.

СИЗ включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством РФ о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств утверждены приказами Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н и № 767н соответственно.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

#### **Статья 222. Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием**

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Перечень вредных производственных факторов на указанных рабочих местах устанавливается 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выполнении отдельных видов работ работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Перечень таких видов работ утверждается 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 сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, установлен приказом Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291н и приказом Минтруда РФ от 16.05.2022 №298н соответственно.

Под лечебно-профилактическим питанием понимается питание, предназначенное для отдельных категорий работников и используемое в специальных рационах в целях предупреждения повреждения здоровья работника, обусловленного воздействием вредных производственных факторов.

### **Статья 223. Служба охраны труда у работодателя**

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.

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, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, должны соответствовать требованиям, установленным Правительством РФ, и должны быть аккредитованы в установленном Правительством РФ порядке.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда РФ от 31.01.2022 № 37.

### **Статья 225. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда**

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

Финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней утвержден приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н.

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

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и ОТ.

Глава 36.1. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев

#### **Статья 226. Микроповреждения (микротравмы)**

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников утверждены приказом Минтруда РФ от 15.09.2021 № 632н.

#### **Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету**

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; отравление; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием



внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

–в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

–при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

–при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

–при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

–при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловом) в свободное от вахты и судовых работ время;

–при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

### **Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае**

При несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, работодатель (его представитель) обязан:

–немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

–принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

–сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

–в установленный ТК РФ срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

–принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

### **Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях**

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

– в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;

– в прокуратуру по месту происшедшего несчастного случая;

– в орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта РФ, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

– работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

– в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

– в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (далее - исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

– в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

О случаях острого заболевания (отравления) работников, в отношении которого имеются основания предполагать, что его возникновение обусловлено воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

### **Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев**

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого

представительного органа), уполномоченный по ОТ (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ в области ОТ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель (его представитель), доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая, в том числе и по гражданско-правовому договору.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем (его представителем) в соответствии с порядком, установленным частями первой и второй настоящей статьи, с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, если законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в области промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

#### **Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев**

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или, в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

#### **Статья 229.2. Порядок проведения расследования несчастных случаев**

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

- Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

- медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;

- медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);

- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);

- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование

несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

– смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

– смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

– несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, формы документов, соответствующие классификаторы, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве, утверждены приказом Минтруда РФ от 20.04.2021 № 223н.

### **Статья 229.3. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда**

При выявлении сокрытого несчастного случая государственный инспектор труда проводит расследование самостоятельно.

Государственный инспектор труда проводит дополнительное расследование в следующих случаях:

при поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая;

при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования.

Дополнительное расследование проводится в отношении несчастных случаев, расследованных не ранее чем за пять лет до дня наступления обстоятельств, указанных в части второй настоящей статьи.

Дополнительное расследование несчастного случая проводится государственным инспектором труда в соответствии с требованиями настоящей главы.

Дополнительное расследование проводится с привлечением профсоюзного инспектора труда и представителя исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

### **Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев**

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав РФ.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и нормативных правовых актов, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. При невозможности личной передачи акта о несчастном случае на производстве в указанные сроки работодатель вправе направить акт по месту регистрации пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица) по почте заказным письмом с уведомлением о вручении лично адресату и описью вложения. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве

направляет в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая статьи 229 ТК РФ), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

#### **Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве**

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в течение трех календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в орган исполнительной власти субъекта РФ в области ОТ и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для



анализа состояния и причин производственного травматизма в РФ и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

### **Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев**

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом - лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

## **Тема 1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда**

**Обеспечение безопасных условий и ОТ является обязанностью работодателя, поскольку именно работодателю принадлежит решающая роль в обеспечении здоровых и безопасных условий труда (статья 214 ТК РФ).**

### **Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям ОТ**

**Статья 37 Конституции РФ устанавливает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.**

Трудовое законодательство наделяет работника определенными правами в целях сохранения его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, а также устанавливает конкретные гарантии ОТ. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям ОТ, конкретизировано в статье 216 ТК РФ, в соответствии с которой **работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям ОТ;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке;
- обучение по ОТ за счет средств работодателя;

– дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

– гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо коллективным договором, трудовым договором;

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

– обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

– личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

– внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

**Обеспечение работникам их конституционного права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, состоит в том, что государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям ОТ.**

## **Тема 1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства**

### **Взаимодействие с органами надзора и контроля в области ОТ**

Одним из основных направлений государственной политики в области ОТ и одним из способов защиты трудовых прав и свобод является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности - правил ОТ.

Как следует из статьи 353 Трудового кодекса РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утверждено постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 № 1230

**Государственный контроль (надзор)** за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Кроме того, статьей 353\_1 Трудового кодекса РФ закреплена возможность осуществления **ведомственного контроля**. Так, ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной

власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права, имеют право и **профсоюзные инспекторы труда** (статья 370 Трудового кодекса РФ).

При осуществлении государственного надзора и контроля обеспечивается защита трудовых прав и свобод работников путем предупреждения и пресечения фактов нарушения государственных нормативных требований ОТ, а также применения мер ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленных на восстановление нарушенных прав работников и привлечение к ответственности лиц, допустивших нарушение.

Несомненно, органы контроля и надзора принимают меры для устранения многих нарушений законодательства, однако фактически реальная защита работника напрямую зависит от воли работодателя.

## Государственные нормативные требования ОТ

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

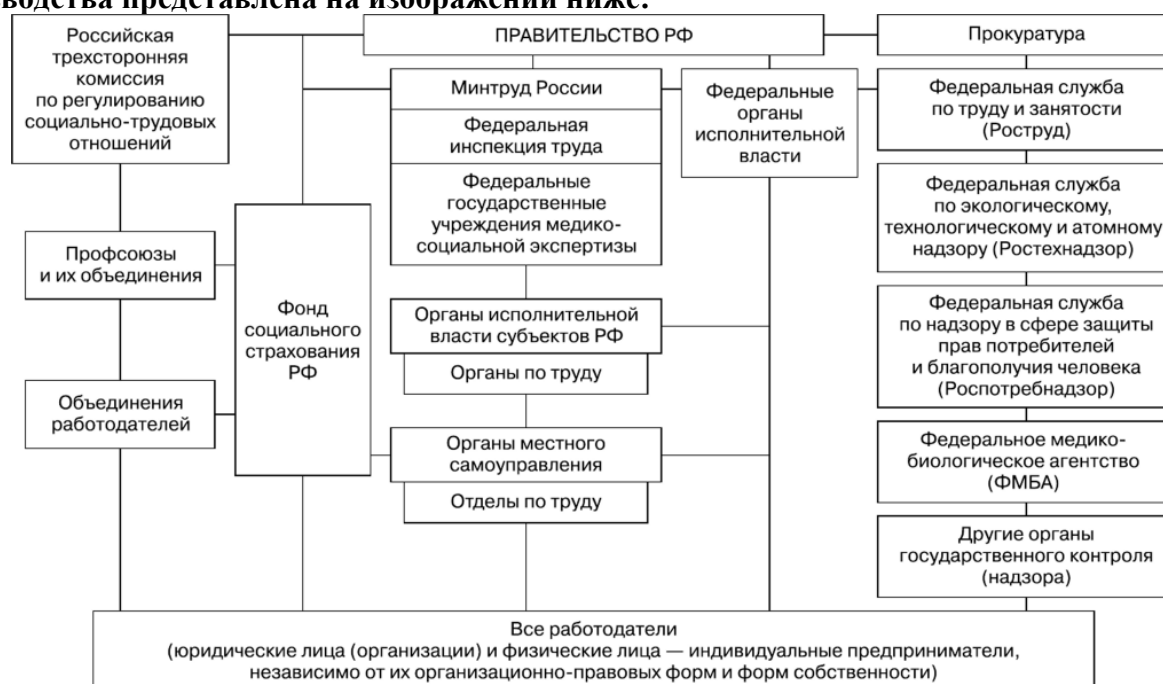
Государственные нормативные требования ОТ обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого производственного оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

К нормативным правовым актам, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и содержащим государственные нормативные требования ОТ, относятся:

- правила по ОТ, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные ТК РФ;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ.

## Государственное регулирование в сфере ОТ и безопасности производства

Структура государственного регулирования в сфере ОТ и безопасности производства представлена на изображении ниже:



В соответствии со **ст. 216 ТК РФ** государственное управление ОТ осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий.

Государственное управление ОТ на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

**Государственный надзор и контроль в сфере ОТ** – это деятельность специальных государственных органов и их должностных лиц, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений работодателями требований охраны труда, осуществляемая посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений и привлечения виновных к ответственности.

В соответствии со **ст. 353 Трудового кодекса РФ** государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе и об ОТ, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда.

**Общим надзорным государственным органом является Прокуратура РФ**, осуществляющая надзор за исполнением законов, действующих на территории РФ, всеми государственными органами, должностными лицами, общественными организациями и гражданами.

**Прокуратура РФ не является специализированным органом по надзору и контролю в сфере труда.**

Но поскольку трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор также и в этой сфере.

**Федеральная инспекция труда** – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов – государственных инспекций труда.

**Государственный инспектор труда** – должностное лицо федеральной инспекции труда, наделенное полномочиями по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях, наряду с Федеральной инспекцией труда, осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

**Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 года № 1230 «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»**

**Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»**

**Приказ Роструда от 24.01.2011 № 14 «Об утверждении Методических рекомендаций по применению должностными лицами Роструда и его территориальных органов положений Федерального закона от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» при осуществлении**

## **надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»**

**Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ)** выступает страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Права и обязанности ФСС РФ как страховщика изложены в ст. 18 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

**Обязательное социальное страхование** – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам.

В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ общественный контроль в области ОТ осуществляется профсоюзами и иными уполномоченными работниками представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ.

## **Государственный надзор и контроль за соблюдением требований ОТ**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы **федеральной инспекции труда**.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

**Федеральная инспекция труда** – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

### **Основными задачами федеральной инспекции труда являются:**

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Государственная инспекция труда в соответствии с возложенными на нее задачами выполняет следующие основные функции:**

- осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении

нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под



действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

- принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда при осуществлении **надзорно-контрольной деятельности** имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям и государственным нормативным требованиям охраны труда;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;

- принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Государственные инспекторы труда проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение

предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

**Основанием для проведения внеплановой проверки является:**

- наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям либо выявление соответствия объекта контроля параметрам, утвержденным индикаторами риска нарушения обязательных требований, или отклонения объекта контроля от таких параметров;

- поручение Президента РФ, поручение Правительства РФ о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении конкретных контролируемых лиц;

- требование прокурора о проведении контрольного (надзорного) мероприятия в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;

- истечение срока исполнения решения контрольного (надзорного) органа об устранении выявленного нарушения обязательных требований;

- наступление события, указанного в программе проверок, если федеральным законом о виде контроля установлено, что контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании программы проверок;

- поступление от контролируемого лица в контрольный (надзорный) орган информации об устранении нарушений обязательных требований, выявленных в рамках процедур периодического подтверждения соответствия (компетентности), осуществляемых в рамках разрешительных режимов в формах лицензирования, аккредитации, сертификации, включения в реестр, аттестации, прохождения экспертизы и иных разрешений, предусматривающих бессрочный характер действия соответствующих разрешений. Предмет внеплановой выездной проверки, внепланового инспекционного визита ограничивается оценкой устранения нарушений обязательных требований, выявленных в рамках процедур периодического подтверждения соответствия (компетентности).

**Общий порядок проведения проверочных мероприятий**, установлен Федеральным законом от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

**Правовые и организационные основы установления и оценки применения обязательных требований**, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора), определены Федеральным законом от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

Для проведения **плановых проверок** государственные инспекторы труда используют проверочные листы (списки контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные Приказом Роструда от 01.02.2022 № 20.

При проведении **внеплановых проверок** государственные инспекторы труда руководствуются Методическими рекомендациями по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда, утвержденными Приказом Роструда от 21.03.2019 № 77.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы **федеральной инспекции труда**.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами



исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

**Основными задачами федеральной инспекции труда являются:**

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**Государственная инспекция труда в соответствии с возложенными на нее задачами выполняет следующие основные функции:**

- осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- принимает необходимые меры по привлечению квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;
- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство РФ;

- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации организации, проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

- направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- организует и проводит мероприятия, направленные на профилактику нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодно утверждаемой ею программой профилактики таких нарушений;

- принимает меры по принудительному исполнению обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Государственные инспекторы труда при осуществлении **надзорно-контрольной деятельности** имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям и государственным нормативным требованиям охраны труда;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
- предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда;
- принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Государственные инспекторы труда проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

**Основанием для проведения внеплановой проверки является:**

- наличие у контрольного (надзорного) органа сведений о причинении вреда (ущерба) или об угрозе причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям либо выявление соответствия объекта контроля параметрам, утвержденным индикаторами риска нарушения обязательных требований, или отклонения объекта контроля от таких параметров;
- поручение Президента РФ, поручение Правительства РФ, о проведении контрольных (надзорных) мероприятий в отношении конкретных контролируемых лиц;
- требование прокурора о проведении контрольного (надзорного) мероприятия в рамках надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям;
- истечение срока исполнения решения контрольного (надзорного) органа об устранении выявленного нарушения обязательных требований;
- наступление события, указанного в программе проверок, если федеральным законом о виде контроля установлено, что контрольные (надзорные) мероприятия проводятся на основании программы проверок;
- поступление от контролируемого лица в контрольный (надзорный) орган информации об устранении нарушений обязательных требований, выявленных в рамках процедур периодического подтверждения соответствия (компетентности), осуществляемых в рамках разрешительных режимов в формах лицензирования, аккредитации, сертификации, включения в реестр, аттестации, прохождения экспертизы и иных разрешений, предусматривающих бессрочный характер действия соответствующих разрешений. Предмет внеплановой выездной проверки, внепланового инспекционного визита ограничивается оценкой устранения нарушений обязательных требований, выявленных в рамках процедур периодического подтверждения соответствия (компетентности).

## Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

### Социальное партнерство в сфере труда

**Социальное партнерство в сфере труда** - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### **Основными принципами социального партнерства являются:**

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

**Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных представителей**

#### **Социальное партнерство осуществляется на:**

1. **федеральном уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
2. **межрегиональном уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
3. **региональном уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
4. **отраслевом уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
5. **территориальном уровне**, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
6. **локальном уровне**, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

#### **Социальное партнерство осуществляется в формах:**

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются **комиссии** из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии

**с Федеральным законом от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».**

Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

**В субъектах РФ** могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

**На территориальном уровне** могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

**На отраслевом (межотраслевом) уровне** могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**На локальном уровне** образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

## **Комитеты по охране труда**

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда.

**В их состав на паритетной основе входят:**

- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**Примерное положение о комитете (комиссии) по ОТ утверждено приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н.**

**Комитет (комиссия) по ОТ 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.**

**Задачами Комитета (комиссии) являются:**

1. разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
2. участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

3. участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
4. проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
5. участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
6. участие в оценке профессиональных рисков;
7. подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
8. участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

**Функциями Комитета (комиссии) 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 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 обязательными 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 у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;
7. содействие работодателю 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 работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;
9. содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлению контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
10. содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения 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;

13. содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

**Для осуществления возложенных функций Комитет (комиссия) вправе:**

1. запрашивать от 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.

**Численность членов Комитета (комиссии)** 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 (комиссию)** 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 проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Члены Комитета, представляющие работников, отчитываются **не реже одного раза в год** перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной

профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

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.

## **Коллективный договор по охране труда**

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

**Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.**

**В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:**

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться **льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные** по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается на срок **не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право **продлевать** действие коллективного договора **на срок не более трех лет**.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.



Коллективный договор в течение **семи дней** со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в орган исполнительной власти субъекта РФ по труду.

Вступление коллективного договора в силу **не зависит от факта их уведомительной регистрации.**

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган исполнительной власти субъекта РФ по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, **недействительны и не подлежат применению.**

**Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.** При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## Соглашение

**Соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

**В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения:**

- генеральное;
- межрегиональное;
- региональное;
- отраслевое (межотраслевое);
- территориальное и иные соглашения.

**Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном,

межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Иные соглашения** - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Содержание и структура соглашения** определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

**В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:**

– оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

– гарантии, компенсации и льготы работникам;

– режимы труда и отдыха;

– занятость, условия высвобождения работников;

– подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;

– условия и охрана труда;

– развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;

– дополнительное пенсионное страхование;

– другие вопросы, определенные сторонами.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения определяется сторонами, но **не может превышать трех лет**. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения **на срок не более трех лет**.

**Соглашение действует** в отношении:

– всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение;

– работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

– органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств.

Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются Рострудом. Региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов РФ.

**Вступление соглашения в силу** не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

**Контроль за выполнением соглашения** осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

## **Модуль 2. Стратегия безопасности труда и охраны здоровья**

### **Тема 2.1. Стратегия работодателя в области охраны труда. Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

#### **Цели и задачи работодателя по достижению целей в области охраны труда:**

1. обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
2. реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области охраны труда, а также федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий охраны труда;
3. эффективное, устойчивое, социально и экономически сбалансированное развитие организации с обеспечением охраны труда работников в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов;
4. выполнение требований государственного управления в области охраны труда;
5. выполнение требований государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда;
6. содействие общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
7. обеспечение деятельности, направленной на профилактику и предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в том числе:
  - расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законами и правилами РФ;
  - защита законных интересов работников и обучающихся, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - проведение медицинских осмотров и т.д.;
8. планирование и координация деятельности в области охраны труда;
9. подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
10. организация государственной статической отчетности об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях на предприятии;
11. обеспечение функционирования информационной системы охраны труда;
12. проведение специальной оценки условий труда;
13. международное сотрудничество в области охраны труда;
14. распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий охраны труда;
15. разработка и внедрение безопасной техники и технологий;
16. материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда;
17. распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий охраны труда;
18. разработка и внедрение безопасной техники и технологий;
19. материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда;
20. обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также бытовыми помещениями и устройствами;
21. обучение работников по охране труда.

#### **Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование Системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

## **Тема 2.2. Лидерство в области охраны труда**

### **Задачи лидерства в области охраны труда**

#### **Задачи:**

- определение заинтересованных сторон в процессе формирования и развития лидерских качеств в области промышленной безопасности и охраны труда у работников различных уровней;
- определение ключевых характеристик лидерства в области промышленной безопасности и охраны труда;
- описание основных процессов формирования лидерства и определение способов их реализации: критерии лидерства, личные обязательства и цели, мониторинг и оценка выполнения обязательств лидера.

Для достижения высоких результатов производственной деятельности требуется выполнение запланированных показателей в области ОТ, достижения целей и задач по защите жизни и здоровья работников организации.

Все руководители в организации должны нести ответственность за достижение целей в области ОТ путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в области

ОТ, четкого распределения обязанностей и ответственности в данном направлении, обеспечения необходимых ресурсов, а также с помощью измерения, анализа и непрерывного улучшения показателей в области ОТ.

Главная задача лидера в области ОТ применять на практике, демонстрировать важность соблюдения требований по ОТ и вдохновлять работников организации соблюдать требования ОТ и следовать принципам ОТ, установленным в Политике организации в области ОТ, а также контролировать их исполнение.

<b>Термины и определения</b>	
Аудит	систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита (проверки) и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев аудита (проверки)
Безопасное действие	действие работника, позволяющее без риска для жизни и здоровья, либо возникновения другого происшествия, осуществлять производство работ в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями.
Безопасное условие	фактор рабочего места, соответствующий требованиям действующего законодательства и локальных нормативных документов, в том числе требованиям, обеспечивающим безопасное производство работ.
Критерий лидерства в области промышленной безопасности и охраны труда	показатель лидерства в области промышленной безопасности и охраны труда, который организация считает обязательными в текущем периоде.
Лидерство в области охраны труда (лидерство)	способность руководить группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей организации в области охраны труда.
Минута безопасности	краткая информация о существующих опасностях в месте проведения встречи, совещания и т.д., а также о необходимых действиях в случае реализации данных опасностей.
Опасное событие	любое незапланированное событие в рабочей среде организации, которое привело или могло привести к ущербу людям, окружающей среде, активам или репутации организации.
Опасное действие	действие или бездействие работника, являющееся нарушением требований действующих законодательных, нормативных правовых актов и локальных нормативных и распорядительных документов, в результате которых повышается риск повреждения здоровья работника или окружающих, либо возникновения другого происшествия.
Опасное условие	фактор рабочего места, напрямую не связанный с действием или бездействием одного или нескольких работников, который может привести к происшествию или травме, если его не устранить.
Поведенческий аудит безопасности	вид аудита, основанный на наблюдении за действиями конкретного работника или группой работников во время выполнения им производственного задания, оценке условий выполнения работником/работниками производственного задания, а также последующей беседе между работником и аудитором.
Показатель лидерства	показатель для характеристики лидерства, который подлежит объективному анализу (проверке).
Проактивный показатель	показатель, направленный на идентификацию рисков в области промышленной безопасности и охраны труда, посредством анализа

## **Общее описание системы формирования и развития лидерских качеств в области охраны труда**

Достижение высоких результатов производственной деятельности требует выполнения запланированных показателей в области ОТ. Это означает, что цели и задачи по защите жизни и здоровья работников организации и заинтересованных лиц, должны быть достигнуты.

Все руководители в организации несут ответственность за достижение целей в области ОТ путем демонстрации надлежащего безопасного поведения и лидерства в отношении ОТ, четкого распределения обязанностей и ответственности в данном направлении, обеспечения необходимых ресурсов, а также с помощью измерения, анализа и непрерывного улучшения показателей в области ОТ.

Роль лидеров в области ОТ заключается в том, чтобы применять на практике и демонстрировать важность соблюдения требований по ОТ и вдохновлять работников организации соблюдать требования ОТ и следовать принципам ОТ.

Результаты проявления руководителем лидерских качеств в области ОТ оказывают влияние на:

- подчиненных работников;
- руководителя(ей);
- работников других структурных подразделений;
- подрядчиков;
- организации в целом.

### **Подчиненные работники**

Безопасность подчиненных работников находится в большой зависимости от уровня лидерских качеств как непосредственного руководителя, так и руководителей вышестоящих уровней.

#### **Руководитель(и)**

Вышестоящий руководитель полагается на лидерские качества подчиненного (лидера) в достижении целей в области ОТ.

#### **Работники других структурных подразделений**

Работники, которые не являются подчиненными или руководителями лидера, могут оказаться под его влиянием при одновременном выполнении работ и/или оказании услуг.

#### **Подрядчики**

Подрядчики формируют свое отношение к ценностям организации (в частности, в области ОТ) в том числе через общение с лидерами.

#### **Организация в целом**

Результативность в организации в достижении целей по ОТ зависит от вклада каждого работника, при этом лидеры являются движущими силами положительных изменений.

#### **Характеристики лидерства**

Заинтересованные стороны формируют ожидания по отношению к лидеру в области ОТ. Данные ожидания являются характеристиками лидерства.

В организации должны быть определены следующие характеристики лидерства:

- убеждения;
- авторитет;
- действия;
- поддержка.

#### **Убеждения**

Лидер в области ОТ:

- убежден сам и убедительно доносит до работников свое понимание ОТ, объясняет, почему считает это важным;
- демонстрирует личную убежденность и приверженность по обеспечению безаварийной рабочей среды;



– даёт понять другим, что берёт на себя личную ответственность за обеспечение охраны труда работников, и что для него это приоритетная задача. Лидеры всегда стремятся к постоянному повышению результативности деятельности в области ОТ.

### **Авторитет**

Для лидера важно:

- пользоваться авторитетом среди работников, которые должны быть уверены в его порядочности и принципиальности;
- подавать личный пример своими поступками - безопасным поведением и выполнением всех требований ОТ;
- постоянно следить за тем, чтобы руководители осознавали свою личную ответственность за безопасность труда подчиненных работников;
- постоянно поддерживать атмосферу открытости и прозрачности, чтобы работники не боялись сообщать о нарушениях.

### **Действия**

Лидеры в области ОТ:

- поощряют и поддерживают корректный диалог в целях выявления профессиональных рисков и принятия соответствующих мер, даже если на это требуются затраты и время;
- не пренебрегают вопросами ОТ ради достижения бизнес-целей;
- осуществляют строгий контроль за соблюдением требований ОТ;
- всегда привлекают к ответственности тех, кто сознательно нарушает правила ОТ или призывает других нарушать правила ОТ;
- останавливают работы и поддерживают работников в случае остановки ими работ при наличии небезопасных условий или действий;
- поощряют безопасное поведение работников.

### **Поддержка**

В организациях с высоким уровнем культуры безопасности труда, руководители одновременно являются наставниками и образцом соблюдения правил ОТ.

Лидеры в области ОТ поддерживают работников в вопросах ОТ:

- внимательно слушая работников и задавая вопросы, вносят коррективы в их небезопасное поведение. Лидеры объективно оценивают результаты работы в области ОТ и открыто доводят результаты оценки до подчиненных работников;
- привлекая экспертов по вопросам ОТ и демонстрируя открытость новым идеям в области повышения ОТ;
- организуя обучение по ОТ работников в доступной им форме, в зависимости от уровня их квалификации.

## **Описание процесса формирования и развития лидерства**

Процессы формирования и развития лидерства в области ОТ образуют цикл постоянного улучшения системы формирования и развития лидерства. В этом цикле каждый руководитель на основе текущих критериев лидерства формулирует личные обязательства и цели, которые достигаются посредством реализации личных обязательств лидера. Завершается цикл оценкой результативности лидера. Результаты оценки используются каждым лидером для постановки новых целей.

## **Показатели лидерства**

Система показателей лидерства обеспечивает возможность оценки соответствия лидерских качеств руководителей ожиданиям заинтересованных сторон.

**Таблица - Система показателей лидерства**

Характеристика лидерства	Показатель лидерства
Убеждения	Личное участие в оценке рисков.
Авторитет	Личное соблюдение требований ОТ.

	Посещение производственного объекта по вопросам ОТ. Участие в поведенческих аудитах безопасности. Минута безопасности в начале совещания. Участие в расследовании происшествий.
Действия	Проведение результативных инструктажей. Навыки в расследовании происшествий. Навыки в оценке риска. Навыки в поведенческом аудите.
Поддержка	Совещания по ОТ для подчиненных и/или подрядчиков.

### Тема 3. Мотивация работников на безопасный труд

Под мотивационным регулированием – это система мер, побуждающих и стимулирующих человека к определенным действиям для достижения соответствующих индивидуальных или коллективных целей и решения задач. Применительно к ОТ - это стимулирование безопасных действий и создание условий для безопасного производства работ. Соответственно под механизмом мотивационного регулирования ОТ понимается порядок стимулирования за позитивные результаты и активное содействие в решении вопросов трудовых отношений, а также принятие мер воздействия за невыполнение нормативных требований, трудовых обязанностей, нарушения требований безопасности труда и т. д.

Задача мотивации в области ОТ в первую очередь заключается в повышении заинтересованности персонала в строгом соблюдении установленных регламентов, а также в организации и совершенствовании процессов в области ОТ. Однако мотивация может быть направлена не только на формирование безопасного поведения, но и на такие категории безопасности, как:

- развитие творческой инициативы;
- повышение качества, дисциплины, культуры процессов труда;
- рост ответственности работников не только за индивидуальные, но и за групповые результаты;

- развитие состязательности, как между работниками, так и между подразделениями.

Исходная предпосылка мотивационного регулирования состоит в том, чтобы мотиву сиюминутной выгоды (повышенная производительность, зарплата и др.), как это часто бывает, противопоставить мотив безопасности. Для этого необходимо, чтобы безопасность была возведена в ранг потребности в нашем сознании, только тогда это станет движущим мотивом.

– Мотивационное регулирование как функция управления ОТ заключается в стимулировании отдельных работников, специалистов, руководителей подразделений за вклад в:

- реализацию политики предприятия;
- решение целевых задач;
- активное участие и творческую инициативу в разработке и обеспечении эффективного функционирования СУОТ;

- внедрение трудовых мероприятий;
- создание рабочих мест с безопасными условиями труда и др.

Мотивационный комплекс вообще и безопасного поведения человека в частности носит полимотивированный характер, включает в себя широкий спектр мотивационных регуляторов как материального, так и нематериального характера и имеет определенную иерархичность. На личностном уровне работать продуктивно и безопасно выгодно самому человеку; от этого зависит успех работы его подразделения; и наконец -- это необходимо предприятию (компании). То есть для решения трудовых проблем необходимо заинтересовать работников трудиться безопасно не только для себя, но и для окружающих.

Для того чтобы определить основные направления, по которым должна осуществляться деятельность менеджмента и служб ОТ на предприятии, предложить человеку определенные

стимулы, надо уяснить, какие мотивы или система мотивов лежат в основе его деятельности и интересов.

При этом не может быть системы стимулирования, мотивирующей всех работников одинаково. Система стимулов должна быть персонифицированной, тщательно дозированной и разрабатываться для каждого человека или определенной группы людей со сходными доминирующими потребностями, либо общая система должна индивидуализироваться. Поэтому мониторинг доминирующих потребностей персонала -- необходимое условие функционирования мотивационного механизма. Исходя из этого, можно определить виды стимулирующих вознаграждений. Они могут быть:

- материальными,
- моральными,
- социально значимыми,
- нравственно-психологическими.

Как правило, все виды мотивов подразделяют на внутренние и внешние. Внутреннее вознаграждение -- это то удовлетворение, которое человек получает в результате выполнения определенных действий (от самого процесса работы, самореализации). Внешнее вознаграждение -- это выгоды, которые включают в себя увеличение в зарплате, продвижение по службе и т. п. мотивация охрана труд профессиональный

Сила мотива определяется степенью значимости, соответствующей потребности человека; в свою очередь от силы мотива зависит интенсивность и результат деятельности. Деятельность без мотива либо со слабым мотивом или не осуществляется вообще, или оказывается крайне неустойчивой. Актуализация определенного мотива приводит к постановке конкретной цели.

Можно определить следующие показатели:

- внутренней мотивации,
- внешней положительной мотивации и
- внешней отрицательной мотивации.

Это свидетельствует о том, что категории внутренней мотивации доминируют над другими мотивами, а определяющим не всегда является заработная плата (хотя она для некоторых категорий работников имеет достаточно большое значение), а и другие социальные стимулы, но не стремление избежать критики или наказаний.

В процессе деятельности люди руководствуются не только материальными интересами, но и стимулами нематериального характера. Полученные выводы позволяют целеориентировать мотивационный механизм.

Проверенным методом положительной стимуляции направленности работников на безопасный труд является организация смотра-конкурса «За безопасный труд и производство». Стратегическая задача такого смотра-конкурса состоит в развитии системы методов морального и материального поощрения (стимулирования) работников, знающих и соблюдающих требования и нормы охраны труда, при сохранении системы дисциплинарных воздействий на недостаточно подготовленных и недисциплинированных работников.

Основные цели такого смотра-конкурса:

- 1) формирование устойчивой мотивации работников на знание и соблюдение норм и правил по ОТ;
- 2) повышение заинтересованности работников в улучшении состояния условий и ОТ на рабочих местах и в подразделениях;
- 3) повышение исполнительности работников по соблюдению требований ОТ, инструкций по безопасному ведению работ;
- 4) укрепление трудовой и технологической дисциплины работников, поскольку повышение общей дисциплинированности работников ведет к снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Смотр-конкурс проводится между отдельными работниками и между отдельными однотипными подразделениями, как внутри каждого подразделения, так и по однотипным должностным обязанностям или по профессиям.

Подведение итогов смотра-конкурса проводится регулярно, как правило, на собрании трудового коллектива подразделения, группы подразделений, всей организации или на расширенном совещании руководителей подразделений, участвовавших в конкурсе. Сведения о победителях смотра-конкурса, о характере и размерах поощрений оформляются письменно в виде приказа по организации.

## Модуль 3. Система управления охраной труда в организации

### Тема 3.1. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации. Управление документами.

#### Понятие и структура системы управления охраной труда

Обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) является одной из обязанностей работодателя, предусмотренных статьей 214 ТК РФ.

**Система управления охраной труда** - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области ОТ у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и (или) производственной системы работодателя.

**СУОТ представляет собой единство:**

- организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;
- мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

Создание и обеспечение функционирования СУОТ **осуществляются работодателем с учетом специфики** деятельности организации, принятых на себя обязательств по ОТ, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по ОТ.

**Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение** согласно политике (стратегии) организации в области ОТ **ожидаемых результатов** в области улучшения условий и ОТ, **которые включают в себя:**

- постоянное улучшение показателей в области ОТ;
- соблюдение законодательных и иных норм;
- достижение целей в области ОТ.

СУОТ разрабатывается **в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков** в области ОТ и **управления указанными рисками** (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учётом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

Положения СУОТ распространяются **на всех работников**, работающих у работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ. В рамках СУОТ учитывается деятельность **на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях** (филиалах, обособленных подразделениях, территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) работодателя, находящихся в его ведении.

**Установленные СУОТ положения по безопасности**, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, **распространяются на всех лиц, находящихся на территории**, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. **Указанные**

**положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.**

В случае регулярного (не реже одного раза в год) заключения договора подряда, разрабатывается и утверждается распорядительным документом работодателя **положение о допуске подрядных организаций к производству работ на территории работодателя**, в котором будет указан необходимый перечень документов, представляемых перед допуском к работам и правила организации таких работ.

При определении состава соблюдаемых работодателем норм Примерного положения и их полноты учитываются наличие у работодателя рабочих мест с вредными и/или опасными условиями труда, производственных процессов, содержащих опасности травмирования работников, а также результаты выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков, связанных с этими опасностями.

## **Разработка и внедрение СУОТ**

### **Политика (стратегия) в области ОТ является:**

- локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников;
- публичной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

### **Политика (стратегия) по ОТ:**

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
- учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Политику (стратегию) по ОТ рекомендуется оценивать на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривать в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

### **Работодателю рекомендуется обеспечивать:**

- предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;
- документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления организацией информации об ответственных лицах и их полномочиях.

Работодателю рекомендуется назначить работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с работодателем в рамках функционирования СУОТ организации с учетом должностных и рабочих обязанностей. Данные полномочия рекомендуется доводить до сведения работников на всех уровнях управления организацией.

**Разработку, внедрение и поддержку процесса(ов) взаимодействия (консультаций) с работниками и их участия** (а также, при их наличии, участия представителей работников) в

**разработке, планировании, внедрении мероприятий** по улучшению условий и охраны труда **рекомендуется обеспечивать в том числе с учетом:**

- определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;
- обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;
- определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

Управление ОТ рекомендуется осуществлять при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по ОТ работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Для организации консультаций и взаимодействия в области ОТ с работниками и заинтересованными сторонами на всех уровнях управления работодатель вправе реализовывать и поддерживать в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

**В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по ОТ рекомендуется обеспечивать координацию и взаимодействие по ОТ с работниками и (или) их уполномоченными представителями по следующим вопросам:**

- установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;
- установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;
- выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и план мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;
- определение и закрепление в действующих локальных нормативных актах работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области ОТ;
- установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями, а также их участия при обсуждении и решении вопросов по ОТ.

## **Планирование СУОТ**

При планировании СУОТ рекомендуется определять и принимать во внимание **профессиональные риски**, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности. Управление профессиональными рисками представляет собой **комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур**, являющихся элементами системы управления ОТ и **включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (ОПР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков.**

Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) рекомендуется проводить с учетом **рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию** опасностей.

Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей рекомендуется осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий своей деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.

Оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, рекомендуется **осуществлять для всех выявленных (идентифицированных) опасностей**.

**Методы оценки уровня профессиональных рисков** работодателю рекомендуется определять с учетом характера своей деятельности и рекомендаций по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков, выявленных (идентифицированных) опасностей.

Допускается использование различных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций с учетом специфики своей деятельности. Выбор метода и сложность процедуры оценки уровня профессиональных рисков осуществляется по результатам выявленных **опасностей**, а также особенностями и сложностью производственных процессов, осуществляемых у работодателя.

Допускается привлечение для выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков **независимую организацию**, обладающую необходимой компетенцией.

Работодатель обязан обеспечить **систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков**, их регулярный анализ и оценку.

Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных у работодателя опасностей или снижение уровня профессионального риска.

**Примерный перечень опасностей, их причин (источников), а также мер управления/контроля рисков** приведен в приложении №1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н.

Работодатель вправе изменять перечень указанных опасностей или включать в него дополнительные опасности, исходя из специфики своей деятельности.

Относящиеся к деятельности работодателя государственные нормативные требования ОТ учитываются при разработке, внедрении, поддержании и постоянном улучшении СУОТ.

Планирование направлено на определение необходимого **перечня мероприятий по ОТ**, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.

**В Плане мероприятий по ОТ организации рекомендуется указывать следующие примерные сведения:**

- наименование мероприятий;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию;
- сроки реализации по каждому мероприятию;
- ответственные лица за реализацию мероприятий;
- выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

При составлении Плана мероприятий по ОТ организации работодатель вправе руководствоваться примерным перечнем мероприятий по улучшению условий и ОТ и снижению уровней профессиональных рисков.

**Планирование мероприятий по ОТ учитывает изменения, которые влияют на функционирование СУОТ, включая:**

- изменения в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- изменения в условиях труда работников (результатах специальной оценки условий труда (СОУТ и ОНР));
- внедрение новой продукции, услуг и процессов или изменение существующих продукции, услуг и процессов, сопровождающихся изменением расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, технологические процессы, инструменты, материалы и сырье).

При планировании мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ наряду с государственными нормативными требованиями по ОТ рекомендуется учитывать имеющийся передовой опыт, финансовые, производственные (функциональные) возможности.



**Цели в области ОТ** устанавливаются для достижения конкретных результатов, согласующихся с Политикой (стратегией) по ОТ. Принятые цели по ОТ рекомендуется достигать **путем реализации процедур и комплекса мероприятий.**

Цели рекомендуется формулировать с учетом необходимости регулярной оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

Количество целей по ОТ работодателя рекомендуется определять с учетом специфики его производственной деятельности, размера (численности работников, структурных подразделений), показателей по условиям труда и профессиональным рискам, наличия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

**При выборе целей в области ОТ рекомендуется учитывать их характеристики, в том числе:**

1. возможность измерения (если практически осуществимо) или оценки их достижения;
2. возможность учета:
  - применимых норм;
  - результатов оценки рисков;
  - результатов консультаций с работниками и, при их наличии, представителями работников.

Работодатель, по необходимости, ежегодно пересматривает цели в области ОТ, исходя из результатов оценки эффективности СУОТ.

**При планировании достижения целей работодателю рекомендуется определять:**

- необходимые ресурсы;
- ответственных лиц;
- сроки достижения целей (цели могут быть долгосрочными и краткосрочными);
- способы и показатели оценки уровня достижения целей;
- влияние поставленных целей в области охраны труда на бизнес-процессы организации.

## **Обеспечение функционирования СУОТ**

При планировании и реализации мероприятий по ОТ с целью достижения поставленных целей СУОТ работодателю при соблюдении государственных нормативных требований ОТ рекомендуется использовать передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и ОТ, свои финансовые, производственные (функциональные) возможности, а также учитывать возможные требования со стороны внешних заинтересованных сторон.

**Для обеспечения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется:**

- определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);
- обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;
- обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;
- документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области ОТ.

Организация процесса обучения и проверки знаний требований ОТ осуществляется работодателем в соответствии с нормами трудового законодательства.

**Рекомендуется информировать работников в рамках СУОТ:**

- о политике и целях в области ОТ;

- о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований ОТ и об ответственности за их нарушение;
- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроразрывов);
- об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

Порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками работодателю (руководителю организации) рекомендуется установить с учетом специфики деятельности организации с учетом форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов.

**При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:**

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

## **Функционирование СУОТ и ОПР**

**Основными процессами по ОТ являются:**

1. специальная оценка условий труда (СОУТ);
2. оценка профессиональных рисков (ОПР);
3. проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
4. проведение обучения работников;
5. обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
6. обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
7. обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
8. обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
9. обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
10. обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
11. обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
12. санитарно-бытовое обеспечение работников;
13. выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
14. обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
15. обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
16. обеспечение социального страхования работников;
17. взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
18. реагирование на аварийные ситуации;

19. реагирование на несчастные случаи;
20. реагирование на профессиональные заболевания.

**Процессы СОУТ и ОПР являются базовыми процессами СУОТ организации.** По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

Процессы, представленные в пунктах 3-5, представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение допуска работника к самостоятельной работе.

Процессы, представленные в пунктах 6-11, представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение безопасной производственной среды в рамках функционирования процессов в организации;

Процессы, представленные в пунктах 12-17 представляют собой группу сопутствующих процессов по охране труда.

Процессы, представленные в пунктах 18-20, представляют собой группу процессов реагирования на ситуации.

Перечень процессов допуска работников к самостоятельной работе, обеспечения безопасной производственной среды, сопутствующих процессов в СУОТ организации рекомендуется формировать по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, численности и состава работников организации, видов выполняемых работ при осуществлении производственной деятельности.

Перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании СУОТ.

**Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:**

- планирование мероприятий по охране труда;
- выполнение мероприятий по охране труда;
- контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управление документами СУОТ;
- информирование работников и взаимодействие с ними;
- распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ - проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

**Процесс реагирования на события включает в себя следующие подпроцессы:**

- реагирование на несчастные случаи;
- расследование несчастных случаев.

Порядок реагирования на несчастные случаи, а также порядок их расследования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики деятельности.

Исходными данными для реализации подпроцесса реагирования на несчастные случаи является перечень возможных аварийных ситуаций в организации, а подпроцесса расследования несчастных случаев - вся информация, имеющая отношение к данному событию.

С целью своевременного определения причин возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), работодатель, исходя из специфики своей деятельности, действующих государственных нормативных требований охраны труда, требований иных применяемых им нормативных правовых актов, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, и своих

локальных нормативных актов обеспечивает проведение расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформление отчетных документов.

## **Оценка результатов деятельности**

**Работодателю рекомендуется определить:**

1. объект контроля, включая:
  - соблюдение законодательных и иных требований;
  - виды работ и производственные процессы, связанные с идентифицированными опасностями;
  - степень достижения целей в области охраны труда;
2. методы контроля показателей;
3. критерии оценки показателей в области охраны труда;
4. виды контроля.

Работодателю рекомендуется обеспечить создание, применение и поддержание в работоспособном состоянии системы контроля, измерения, анализа и оценки показателей функционирования СУОТ и своей деятельности в области охраны труда.

**Работодателю рекомендуется разработать порядок контроля и оценки результативности функционирования СУОТ в том числе:**

- оценки соответствия состояния условий и ОТ действующим государственным нормативным требованиям охраны труда, заключенным коллективным договорам и соглашениям, иным обязательствам по охране труда, подлежащим безусловному выполнению;
- получения информации для определения результативности и эффективности процедур по охране труда;
- получения данных, составляющих основу для анализа и принятия решений по дальнейшему совершенствованию СУОТ.

**Работодателю, исходя из специфики своей деятельности, рекомендуется определить основные виды контроля функционирования СУОТ, включая контроль реализации процедур и мероприятий по охране труда, к которым относятся:**

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности, примерный перечень которых приведен в приложении № 2 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 №776н и не является исчерпывающим для организации (может быть расширен по решению работодателя); выявление опасностей и определения уровня профессиональных рисков; реализация иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, контроль показателей реализации процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: (специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также, при необходимости, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований);
- учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ, реализации процедур и мероприятий, контроля достижения показателей по охране труда на каждом уровне управления работодатель вправе реализовать **многоступенчатые формы контроля функционирования СУОТ** и контроля показателей реализации процедур с учетом своей

организационной структуры, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

Работодатель вправе предусмотреть и реализовать возможность осуществления внешнего контроля и оценки результативности функционирования СУОТ организации, контроля и анализа показателей реализации процедур и мероприятий по охране труда, путем организации общественного контроля с привлечением уполномоченных по охране труда, либо проведения внешнего независимого контроля (аудита) СУОТ с привлечением независимой специализированной организации, имеющей соответствующую компетенцию.

**При проведении контроля функционирования СУОТ и анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по ОТ, работодателю рекомендуется оценивать следующие показатели:**

- достижение поставленных целей в области ОТ;
- способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по ОТ;
- эффективность действий, намеченных работодателем (руководителем организации) на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области ОТ, перераспределение ресурсов работодателя;
- необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- полноту идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

Работодателю рекомендуется фиксировать и сохранять соответствующую информацию по результатам контроля функционирования СУОТ, а также реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, содержащую результаты контроля, измерений, анализа и оценки показателей деятельности.

**Примерный перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется, но не ограничивается, следующими данными:**

- абсолютные показатели - время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;
- относительные показатели - план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;
- качественные показатели - актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

–  
Результаты контроля рекомендуется использовать работодателю (руководителю организации) для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений по её актуализации, изменению, совершенствованию.

## **Улучшение функционирования СУОТ**

В целях улучшения функционирования СУОТ определяются и реализуются мероприятия (действия), направленные на улучшение функционирования СУОТ, контроля реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, а также результатов расследований аварий (инцидентов), несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ является одним из этапов функционирования СУОТ и направлен на разработку мероприятий по повышению эффективности и результативности как отдельных процессов (процедур) СУОТ, так и СУОТ в целом.

Порядок формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ работодателю рекомендуется определить с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании своей СУОТ.

С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется установить и фиксировать порядок разработки корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ.

Корректирующие действия рекомендуется разрабатывать в том числе на основе результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, выполнения мероприятий, разработанных по результатам расследований аварий (инцидентов), микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, выполнения мероприятий по устранению предписаний контрольно-надзорных органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

**Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования направлен на повышение эффективности и результативности СУОТ путем:**

- улучшения показателей деятельности организации в области ОТ;
- поддержки участия работников в реализации мероприятий по постоянному улучшению СУОТ;
- доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

В Примерном положении о СУОТ содержатся нормы, которые работодатель вправе использовать для внедрения и обеспечения функционирования СУОТ. Нормы примерного положения о СУОТ обеспечивают работодателю реализацию системного процессного подхода к обеспечению функционирования СУОТ.

Процессы СУОТ связаны между собой, поэтому их не рекомендуется рассматривать отдельно друг от друга.

Работодатель с учетом специфики деятельности, структуры управления (организационной структуры), численности работников, государственных нормативных требований охраны труда вправе самостоятельно определить необходимую ему СУОТ.

Допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими государственных нормативных требований ОТ.

Работодатель вправе использовать Примерное положение в полном объеме или частично для систематического улучшения функционирования действующей СУОТ.

### **Тема 3.2. Документирование и документация по охране труда**

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

**Наличие и правильное ведение документации по ОТ позволяет:**

- качественно проводить анализ состояния условий и ОТ на рабочих местах, оценку профессиональных рисков,
- своевременно устранять или уменьшить недопустимый риск,
- осуществлять корректирующие и профилактические мероприятия по обеспечению безопасных и безвредных условий труда.

### **Основные виды документации:**

1. устанавливающего и распорядительно-организационного характера, локальные нормативные акты работодателя. К ним относятся приказы, положения, инструкции, порядки, регламенты, а также правила, нормы и стандарты организации и другие документы.

2. фиксирующего и учитывающего характера: журналы, личные карточки учета, акты и протоколы, наряды-допуски, материалы и документы по расследованию несчастных случаев на производстве, документы специальной оценки условий труда и другие документы;

3. информационно-коммуникационного характера. К данному виду документов относятся:

- документы государственной статистической отчетности;
- 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 ОТ и решения по ним,
- переписка в сфере ОТ, служебные, докладные, аналитические, объяснительные записки по вопросам охраны труда и др.

### **Основные документы организации в области охраны труда**

В каждой организации должны быть разработаны локальные нормативные акты в сфере ОТ. Эти документы являются непосредственной правовой базой управления ОТ в организации.

#### **Основными документами организации по ОТ являются следующие:**

- положения (о службе охраны труда; о системе управления охраной труда и др.);
- инструкции по ОТ;
- приказы о назначении ответственных лиц в области ОТ;
- перечни (лиц, освобожденных от прохождения первичной инструктажа на рабочем месте; перечень лиц, подлежащих прохождению медицинских осмотров и др.);
- журналы (регистрации инструктажей; осмотра лестниц и стремянок);
- личные карточки (учета выдачи СИЗ; учета выдачи смывающих и обезвреживающих средств);
- документы о специальной оценке условий труда (приказ о создании комиссии по проведению СОУТ; отчет о проведении СОУТ и др.);
- реестр опасностей;
- программы (проведения инструктажей; обучения по ОТ и др.)
- иные документы.

Важно понимать, что **унифицированного перечня локальных нормативных актов по ОТ не существует**, и в каждой организации он будет своим, обусловленным спецификой ее деятельности.

Сроки хранения документов по ОТ различны и, как правило, определяются соответствующими нормативными правовыми актами, регламентирующими ту или иную процедуру. Сроки хранения отдельных документов в области охраны труда определены Приказом Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

### **Локальный нормативный акт**

**Локальный нормативный акт** – нормативный акт, содержащий нормы трудового права, направленный на урегулирование трудовых отношений и принятый в пределах своей компетенции и распространения властных полномочий работодателем в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Согласно статьям 8 и 22 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

Ряд локальных нормативных актов работодатель вправе принимать по своей инициативе и не обязан это делать – например, о премировании.

**О составе локальных нормативных актов, обязательных для каждой организации, говорится в ТК РФ:**

- Штатное расписание (ст. 57 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56, 189, 190 ТК РФ);
- Документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, их права и обязанности в этой области (п. 8 ст. 86 ТК РФ);
- При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ);
- График отпусков (ст. 123 ТК РФ).

**Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»):**

- записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к приказу;
- в программных средствах (информационно-аналитических базах данных) при условии, что электронная форма учетной карточки соответствует установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ (вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника).

**К необходимым документам при несчастных случаях следует отнести:**

1. Приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая на производстве.
2. Запрос в медицинское заведение на выдачу заключения о тяжести несчастного случая (производственной травмы).
3. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
4. Акт о несчастном случае на производстве по форме (Н-1).
5. Протокол осмотра места несчастного случая.
6. Протокол осмотра пострадавшего.
7. Протокол опроса очевидцев несчастного случая.
8. Протокол опроса должностного лица.
9. Пакет инструкций по охране труда, должностная инструкция, в случае необходимости схемы, чертежи, фотографии и т.д.
10. Перечень принятых мер мероприятий по недопущению впоследствии несчастных случаев.
11. Отсылка сообщения о несчастном случае.
12. Сообщение о последствиях производственной травмы в ФСС и Государственную инспекцию труда.

**Результаты проверок:**

1. 1-й и 2-й ступеней заносятся в журнал;
2. по итогам проверки 3-й ступени комиссией оформляется акт.

**При выявленных нарушениях составляется и оформляется соответствующее предписание об их устранении.**



Согласно ст. 15 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ организация, проводящая СОУТ, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведения СОУТ.

**Отчеты по ОТ подразделяются на:**

- **внешние:** те, что подаются органам госнадзора, в территориальные органы статистического управления);
- **внутренние:** те, что предоставляются собственникам предприятия или назначенному ими исполнительному органу).

**Организация документооборота по ОТ в организации**

Согласно требованиям всех современных систем управления работодатель должен разрабатывать и обеспечивать ведение документации (на бумажных носителях или в электронном виде), в которой устанавливаются и описываются все основные процедуры управления охраной труда в их взаимодействии.

Документация должна быть удобочитаемой, легко идентифицируемой, сопровождаться указанием даты введения в действие и срока действия документа. Документация должна храниться в течение установленного срока. Должен быть установлен порядок разработки, обновления, хранения и уничтожения документов различного вида. Этот порядок должен по мере необходимости корректироваться. При этом следует помнить, что документация обязательно должна быть в объеме, достаточном для ее результативного использования.

Делопроизводство по ОТ организуется в рамках общего порядка по документообороту у данного работодателя и осуществляется в соответствии с этим установленным порядком с учетом специфики работы по охране труда.

**При организации документооборота следует выделять:**

- Внешнюю документацию.
- Документацию управления организацией.
- Документацию подразделения.
- Документы на рабочих местах.

**Организация документооборота должна отвечать следующим требованиям:**

– Прохождение документов должно быть оперативным, целенаправленно регулироваться и оптимально осуществляться.

– Следует исключать инстанции прохождения и действия с документами, не обусловленные деловой необходимостью. Каждое перемещение документа должно быть оправданным.

По окончании года проводится отбор документов, которые подлежат включению в опись и сдаче в архив.

Заметим, что всю документацию по ОТ следует выдавать только под роспись, чтобы избежать недоразумений, связанных с небрежным обращением отдельных работников с документацией по ОТ, вплоть до ее потери.

**Статистическая отчетность по охране труда**

В соответствии с Федеральным планом статистических работ, утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 06.05.2008 № 671-р, подлежат федеральному статистическому наблюдению следующие показатели в области охраны труда:

– производственный травматизм и профессиональные заболевания (в том числе распределение пострадавших от несчастных случаев по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев);

– условия труда, компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.

– Росстатом утверждаются соответствующие формы статистического наблюдения:

– годовая форма № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда»;

– годовая форма № 7-травматизм «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях».

**Форму № 1-Т подают юридические лица** (кроме субъектов малого предпринимательства), основной вид деятельности которых относится к:

- сельскому, лесному хозяйству, охоте, рыболовству и рыбоводству;
- добыче полезных ископаемых; обрабатывающим производствам;
- обеспечению электрической энергией, газом и паром;
- кондиционированию воздуха;
- водоснабжению;
- водоотведению, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений;
- строительству;
- транспортировке и хранению;
- деятельности в области информации и связи.

Форма № 1-Т (условия труда) подается ежегодно с 1-го рабочего дня после отчетного периода по 21 января в территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации.

**Форму № 7-травматизм подают юридические лица** (кроме микропредприятий), осуществляющие все виды экономической деятельности, кроме:

- финансовой и страховой деятельности;
- деятельности по операциям с недвижимым имуществом;
- государственного управления и обеспечения военной безопасности;
- социального обеспечения;
- образования;
- деятельности домашних хозяйств как работодателей;
- недифференцированной деятельности частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления;
- деятельности экстерриториальных организаций и органов.

Форма № 7-травматизм подается ежегодно с 1-го рабочего дня после отчетного периода по 25 января в территориальный орган Росстата в субъекте Российской Федерации.

## **Документооборот по охране труда в электронном виде**

**В статье 214.2 ТК РФ у работодателя появилось право вести электронный документооборот в области ОТ.**

Если мы говорим об электронном документообороте, который требует идентификации личности, то основной законодательный акт по данному вопросу - это Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Согласно статье 6 № 63-ФЗ информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, и может применяться в любых правоотношениях в соответствии с законодательством РФ.

Информация в электронной форме, подписанная простой электронной подписью или неквалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью при наличии соглашения между участниками электронного взаимодействия. Нормативные правовые акты и соглашения между участниками электронного взаимодействия, устанавливающие случаи признания электронных документов, подписанных неквалифицированной электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях, подписанным собственноручной подписью, должны предусматривать порядок проверки электронной подписи. Нормативные правовые акты и соглашения между участниками

электронного взаимодействия, устанавливающие случаи признания электронных документов, подписанных простой электронной подписью, равнозначными документам на бумажных носителях, подписанным собственноручной подписью, должны соответствовать требованиям статьи 9 № 63-ФЗ.

**Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта**, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

#### **Ведение электронного документооборота - это право работодателя.**

И согласование инструкций по охране труда может проводиться путем электронного документооборота. При этом в локальном акте организации по ведению электронного документооборота, лист согласования инструкций по охране труда должен входить в перечень электронных документов, в отношении которых осуществляется электронный документооборот.

### **Информирование работников об их трудовых правах**

Информирование работников об их трудовых правах осуществляется в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и ОТ, с использованием визуальной/печатной информации являются:

- ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;
- ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда, перечнем выдаваемых средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.

Работодатели могут в зависимости от своих финансовых возможностей в дополнение к предусмотренным формам (способам) применять следующие формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и ОТ, с использованием визуальной/печатной информации.

### **Тема 3.3. Специальная оценка условий труда**

#### **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 нормативов

(гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Порядок проведения СОУТ** регламентирован требованиями следующих основных нормативных правовых актов:

**Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;**

**Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».**

В соответствии со статьей 7 Федерального закона от 23.12.2013 № 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 гарантиях и компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установления работникам 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 на производстве и профессиональных заболеваний;
- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 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 на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- определения видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- принятия решения об установлении ограничений для отдельных категорий работников;
- оценки уровней профессиональных рисков;
- иных целей.

## **Подготовка к проведению специальной оценки условий труда**

Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия по проведению СОУТ, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения СОУТ. Обязанности по организации и финансированию проведения СОУТ возлагаются на работодателя.

**СОУТ проводится** совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Организация, проводящая СОУТ, должна соответствовать следующим требованиям:

указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение СОУТ;

- наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ, в том числе не менее

одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей - общая гигиена, гигиена труда, санитарно-гигиенические лабораторные исследования;

– наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом по аккредитации и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

**Порядок допуска организаций к деятельности по проведению СОУТ**, их регистрации в реестре организаций, проводящих СОУТ, приостановления и прекращения деятельности по проведению СОУТ определен Постановлением Правительства РФ от 16.12.2021 № 2332 «О порядке допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда»

К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей СОУТ, допускаются лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по СОУТ и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ.

**СОУТ на рабочем месте** проводится не реже чем 1 раз в 5 лет. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в информационную систему учета.

Организация, проводящая СОУТ, до начала выполнения работ по проведению СОУТ, но не позднее чем через пять рабочих дней со дня заключения с работодателем гражданско-правового договора о проведении СОУТ обязана:

– передать в информационную систему учета наименование, ИНН и КПП организации-работодателя, на рабочих местах которого проводится СОУТ;

– получить для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается информационной системой учета в автоматическом режиме.

Организация, проводящая СОУТ, обязана сообщить указанный идентификационный номер работодателю до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда.

**В состав комиссии по СОУТ включаются** представители работодателя, в том числе:

– специалист по ОТ;

– представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя. Комиссию по СОУТ возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению СОУТ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, имеющие следующие признаки:

– они расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

– они оборудованы одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;

– на данных рабочих местах работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности;

– на данных рабочих местах работники осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса;

- на данных рабочих местах работники используют одинаковое производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье;
- на данных рабочих местах работники обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

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

СОУТ 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;
- последующей оценки воздействия на работников этих факторов при выполнении таких работ или операций.

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

В случае выявления в ходе проведения СОУТ хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, СОУТ проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случае, если выполнение работ по проведению СОУТ создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, СОУТ проводится с учетом особенностей, установленных Минтрудом России и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

К таким организациям, осуществляющих отдельные виды деятельности, на рабочих местах которых СОУТ проводится с учетом особенностей, относят, например:

- медицинские организации;
- радиационно-опасные производства;
- организации, проводящие подземные работы;
- организации, осуществляющие водолазные работы и другие.

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

Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются 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 Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов включает в себя **следующие этапы**:

- выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов;

– сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

– принятие решения о проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов;

– оформление результатов идентификации.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей СОУТ.

**Результаты идентификации** потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией по проведению СОУТ.

**При осуществлении идентификации должны учитываться:**

– производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные 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;

– результаты, полученные при осуществлении на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);

– результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

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.

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.

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

– рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;

– рабочих мест, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

**Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов** определяется экспертом организации, проводящей СОУТ.



Эксперт организации, проводящей СОУТ, в целях определения указанного перечня подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов может осуществлять:

- изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;
- обследование рабочего места;
- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;
- иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно Методике проведения специальной оценки условий труда (Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н).

**Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов** содержится в приложении № 2 к Приказу Минтруда России от 24.01.2014 № 33н:

№ п/п	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса
1	2
<b>1</b>	<b>Физические факторы</b>
<b>1.1</b>	<b>Микроклимат</b>
1.1.1	Температура воздуха
1.1.2	Относительная влажность воздуха
1.1.3	Скорость движения воздуха
1.1.4	Тепловое излучение (облучение)
<b>1.2</b>	<b>Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)</b>
<b>1.3</b>	<b>Виброакустические факторы</b>
1.3.1	Шум
1.3.2	Инфразвук
1.3.3	Ультразвук воздушный
1.3.4	Общая и локальная вибрация
<b>1.4</b>	<b>Световая среда</b>
1.4.1	Освещенность рабочей поверхности
1.4.2	Прямая блесккость
1.4.3	Отраженная блесккость
<b>1.5</b>	<b>Неионизирующие излучения</b>
1.5.1	Переменное электромагнитное поле (промышленная частота 50 Гц)



№ п/п	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса
1	2
1.5.2	Переменное электромагнитное поле радиочастотного диапазона
1.5.3	Электростатическое поле
1.5.4	Постоянное магнитное поле
1.5.5	Ультрафиолетовое излучение
1.5.6	Лазерное излучение
1.6	<b>Ионизирующие излучения</b>
1.6.1	Рентгеновское, гамма- и нейтронное излучение
1.6.2	Радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работника
2	<b>Химический фактор</b>
2.1	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
3	<b>Биологический фактор</b>
3.1.	Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах
3.2.	Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний
3.3.	Патогенные микроорганизмы - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека
3.4.	Патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы
3.5.	Условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций)
4	<b>Тяжесть трудового процесса</b>
4.1	Физическая динамическая нагрузка
4.2	Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную
4.3	Стереотипные рабочие движения
4.4	Статическая нагрузка
4.5	Рабочая поза
4.6	Наклоны корпуса тела работника
4.7	Перемещение в пространстве

№ п/п	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса
1	2
5	<b>Напряженность трудового процесса</b>
5.1	Длительность сосредоточенного наблюдения
5.2	Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени
5.3	Число производственных объектов одновременного наблюдения
5.4	Нагрузка на слуховой анализатор
5.5	Активное наблюдение за ходом производственного процесса
5.6	Работа с оптическими приборами
5.7	Нагрузка на голосовой аппарат

## Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Одним из основных направлений государственной политики в области ОТ является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

**Виды гарантий и компенсаций, предусмотренных российским законодательством работникам (в частности ТК РФ), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:**

- доплаты к установленному уровню оклада (не менее 4% от его размера) – статья 147 ТК РФ;
- дополнительный оплачиваемый отпуск (продолжительностью не менее одной недели) – статья 117 ТК РФ;
- сокращенная рабочая неделя (36 часов при длительности одной смены не более 8 часов) - статья 92, 94 ТК РФ;
- бесплатная выдача молока или кисломолочных продуктов – статья 222 ТК РФ;
- лечебно-профилактическое питание на предприятии – статья 222 ТК РФ;
- выдача индивидуальных средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств – статья 221 ТК РФ;
- досрочный выход на пенсию при наличии трудового стажа должной продолжительности – статья 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;
- прохождение обязательных медицинских осмотров – приказ Минздравсоцразвития России от 31 декабря 2020 года № 988н/1420н.

Наименование гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	-	-	не более 36 часов		

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	-	не менее 7 календарных дней
Повышенный размер оплаты труда	Не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	

## Порядок предоставления и обеспечения гарантий и компенсаций за условия труда

**Работодатель вправе самостоятельно утверждать размер и вид компенсаций, действуя в рамках ТК РФ.**

В отдельных случаях компенсация за работу во вредных условиях труда предполагает возможность замены денежными выплатами. Для этого работнику следует написать заявление на имя руководителя предприятия. Монетизация льгот часто используется при бесплатной выдаче молочных продуктов или введении сокращенного рабочего времени. Другие виды «привилегий», например, лечебное питание, нельзя заменить материальным вознаграждением: это строго запрещено законодательством.

## Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям ОТ

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми, работодателем подается декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям ОТ.

Декларация подается в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя.

Форма и порядок подачи декларации определены Приказом Минтруда России от 17.06.2021 № 406н.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

**Действие декларации соответствия прекращается, а на соответствующем рабочем месте должна быть проведена внеплановая специальная оценка условий труда при наступлении одного из следующих условий:**

- в случае, если с работником, занятым на данном рабочем месте, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц);
- если у работника выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- если в ходе осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены нарушения государственных нормативных требований ОТ.

Решение о прекращении действия декларации соответствия принимается Рострудом. В срок **не позднее, чем в течение 10 календарных дней** со дня наступления вышеуказанных обстоятельств, в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям ОТ делается соответствующая запись о прекращении действия декларации.

**Форма декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда определена** Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 июня 2021 г. № 406н

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

Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые выявлены на этапе идентификации, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

**Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов**, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, **формируется комиссией по проведению 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;
- предложений работников.

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) 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 методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений**, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, и (или) методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений, и соответствующие им средства измерений утвержденного типа, прошедшие поверку.

Методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений должны позволять проводить исследования (испытания) и измерения уровней вредных и (или) опасных производственных факторов условий труда во всех диапазонах, установленных Методикой проведения СОУТ (приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н).

Методики (методы) измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов, определяются организацией, проводящей СОУТ, 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 использоваться результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в национальной системе аккредитации испытательной лабораторией (центром) при осуществлении на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда. Решение о возможности использования указанных результатов при проведении специальной оценки условий труда принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей СОУТ.

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей СОУТ,

осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

**Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов** в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда без проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений. Такое решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений оформляется протоколом комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющимся неотъемлемой частью отчета о проведении СОУТ.

Копия протокола комиссии, содержащего это решение, в течение десяти рабочих дней со дня его принятия должна быть направлена работодателем в государственную инспекцию труда по месту его нахождения.

## **Классификация условий труда**

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

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

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

**Вредными условиями труда (3 класс)** являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда, в том числе:

1. 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;

2. 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 (пятнадцать и более лет);

3. 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;

4. 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.

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

Критерии классификации условий труда на рабочем месте (то есть в соответствии с какими критериями условия труда относят к тому или иному классу) устанавливаются Методикой проведения специальной оценки условий труда (Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н).

## **Результаты проведения специальной оценки условий труда**

Организация, проводящая СОУТ, составляет **отчет о ее проведении**, в который включаются следующие результаты проведения СОУТ:

1. сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;

2. перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

3. карты СОУТ, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей СОУТ, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4. протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;

5. протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);

6. протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);

7. сводная ведомость СОУТ;

8. перечень мероприятий по улучшению условий и ОТ работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;

9. заключения эксперта организации, проводящей СОУТ;

10. замечания и возражения работника относительно результатов СОУТ, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде (при наличии).

Отчет о проведении СОУТ должен содержать **идентификационный номер**, присвоенный информационной системой учета.

Отчет о проведении СОУТ подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии **в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей СОУТ**. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждены Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

Работодатель организует **ознакомление работников** с результатами проведения СОУТ 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;
- периоды нахождения его в отпуске или командировке;
- периоды междувахтового отдыха.

Работодатель **в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета** о проведении СОУТ **обязан уведомить об этом организацию, проводившую СОУТ**, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель с учетом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства РФ о государственной и об иной охраняемой законом тайне **в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета** о проведении специальной оценки условий труда организует **размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"** (при наличии такого сайта):

- сводных данных о результатах проведения СОУТ в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах;
- перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

## **Проведение внеплановой специальной оценки условий труда**

Внеплановая СОУТ должна проводиться в следующих случаях **в течение 12 месяцев со дня их наступления**:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях **в течение 6 месяцев** со дня их наступления:

- получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения проверок нарушениями требований федерального закона о СОУТ или государственных нормативных требований охраны труда;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 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;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда может не проводиться:

- в случае изменения имени, фамилии или отчества (при наличии) работодателя - индивидуального предпринимателя;
- в случае реорганизации работодателя - юридического лица;
- в случае изменения наименования рабочего места, не повлекших за собой изменений в уровнях воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

В таком случае решение о непроведении внеплановой СОУТ должно приниматься комиссией по проведению СОУТ.

### **Экспертиза качества специальной оценки условий труда**

Экспертиза качества СОУТ осуществляется органами исполнительной власти субъектов РФ в области ОТ в рамках государственной экспертизы условий труда, предусмотренной ТК РФ.

#### **Экспертиза качества СОУТ осуществляется:**

– по представлениям государственных инспекций труда, в том числе на основании заявлений работников, профессиональных союзов, работодателей, страховщиков, органов исполнительной власти, организаций, проводивших специальную оценку условий труда;

– по поданным непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, заявлениям работников, профессиональных союзов, работодателей, страховщиков, органов исполнительной власти, организаций, проводивших специальную оценку условий труда;

– по представлениям территориальных органов Роспотребнадзора связи с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору) за соблюдением требований законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

**Разногласия по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ и результатам ее проведения рассматриваются Минтрудом России.**

Порядок проведения экспертизы качества специальной оценки условий труда и порядок рассмотрения разногласий по вопросам проведения такой экспертизы определен приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда».

Результаты проведения экспертизы качества СОУТ, рассмотрения разногласий по вопросам проведения этой экспертизы и результатам ее проведения являются обязательными для исполнения всеми участниками СОУТ, в том числе сторонами, имеющими разногласия, и подлежат передаче в информационную систему учета. Обязанность по передаче результатов проведения экспертизы качества СОУТ возлагается на орган, уполномоченный на проведение такой экспертизы.

Обязанность по передаче результатов рассмотрения разногласий по вопросам проведения экспертизы качества СОУТ и результатам ее проведения возлагается на Минтруд России.

Виды и основания предоставления работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.



## Тема 3.4. Оценка и управление профессиональными рисками

### Основные понятия теории управления профессиональными рисками

В соответствии с Национальным стандартом РФ ГОСТ Р ИСО 45001-2020 "Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению" под **опасностью** следует понимать обстоятельство, которое может привести к получению травмы и ущербу для здоровья.

Опасности могут быть физические, химические, биологические, психологические, механические, электрические или связанные с движением и энергией.

Согласно ст. 209 ТК РФ,

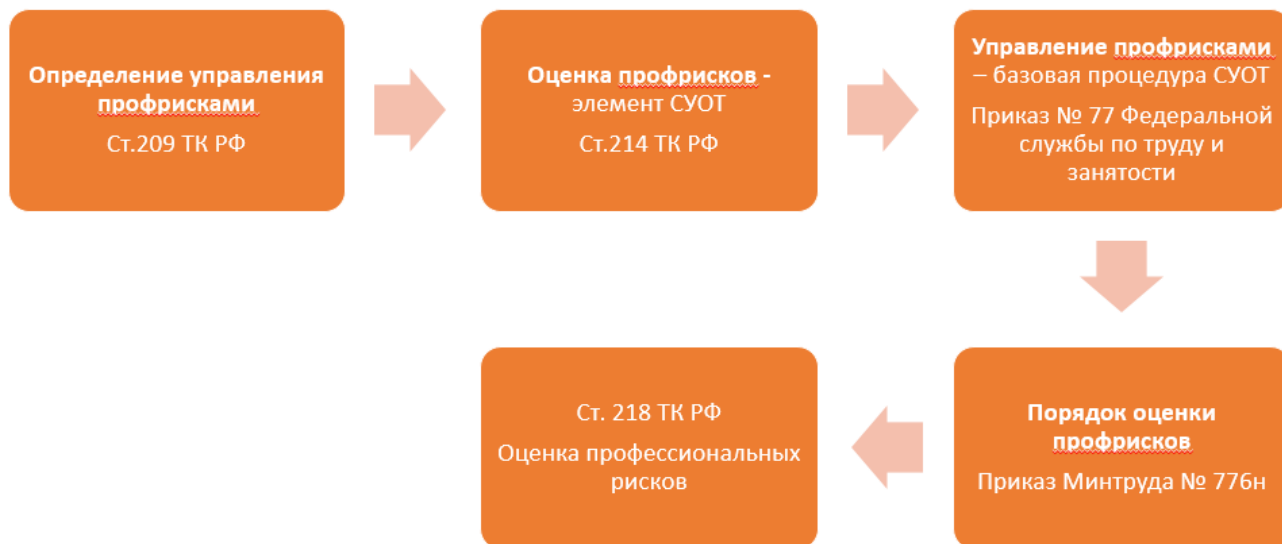
**Профессиональный риск** - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

**Опасность** - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

**Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Иными словами, опасности – это такие свойства объектов, которые могут причинить вред работникам, а профессиональный риск является лишь количественной мерой опасностей, позволяющей их отранжировать друг относительно друга.

В статье 214 ТК РФ содержится информация о том, что **обязанность работодателя обеспечивать создание и функционирование СУОТ.**



**Для того чтобы сохранить жизни и здоровье сотрудников предприятия нужно выявить профессиональные риски, их оценить и внедрить управление ими.**

**Управление профессиональными рисками** – это процедуры, проводя которые можно определить, оценить уменьшить воздействие профессиональных рисков на работников, выполняющих обязанностей по трудовому договору или в иных случаях.

**Оценка риска** – это процесс оценивания рисков, вызванных воздействием опасностей на работе, для определения их влияния на безопасность и сохранения здоровья работников

(ГОСТ 12.0.230-2007); определение степени риска, заключающееся в присвоении риску того или иного ранга шкалы порядка, балльного или вербального (ГОСТ 12.0.230.5-2018).

**Степень (уровень) риска** - мера риска, балльная и/или вербальная, ранжирующая по шкале порядка место данного риска среди других рисков (ГОСТ 12.0.230.5-2018).

**Допустимый риск** - степень такого риска, при котором организация может допустить работающих к выполнению работ, но только при строгом соблюдении установленных регламентов выполнения работ и использования регламентированных мер и средств безопасности (ГОСТ 12.0.230.5-2018).

**Недопустимый риск** - степень такого высокого социально значимого риска, при котором организация не может допустить персонал к выполнению работ при применяемых регламентах выполнения работ, регламентированных мер и средств безопасности из-за возможности серьезного происшествия (ГОСТ 12.0.230.5-2018).

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Документ** - информационный носитель, который может быть бумажным, магнитным, электронным или оптическим компьютерным диском, фотографией или эталонным образцом, или их комбинацией.

**Допустимый уровень риска** - уровень риска, который приемлем при данных обстоятельствах на основании существующих в текущий период времени ценностей в обществе.

**Идентификация опасностей** - процесс обнаружения (выявления, распознавания и признания) и описания тяжести, травмоопасности и иных опасных и вредных производственных факторов.

В процессе идентификации выявляются **номенклатура опасностей, их пространственная локализация, условия их проявления и воздействия на организм работающего и другие характеристики**, необходимые для последующей оценки рисков воздействия и выработки мер по управлению рисками.

**Инцидент** - событие(я), связанное(ые) с выполнением работы, в ходе или в результате, которого(ых) возникают или могут возникнуть травма и иное ухудшение состояния здоровья (независимо от их тяжести) или смерть. Аварийная ситуация также является частью инцидента.

**Местонахождение** - физическое пространство, в котором находится работающий.

**Опасность** - возникающие в процессе работы факторы (объект, ситуация, действие), характеристики или явления, которые могут нанести вред здоровью работников, такой как производственная травма, профессиональное заболевание, либо вызвать чрезмерное физическое или психическое напряжение. Факторами опасности могут быть, например, шум, скользкие полы, постоянная спешка или вынужденная рабочая поза.

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Профессиональное заболевание:**

1) хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного(ых) производственного(ых) фактора(ов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть;

2) хроническое или острое заболевание работающего, связанное с систематическим и длительным воздействием: вредного производственного фактора, свойственного профессии; особых условий труда, характерных для того или иного производства или профессии.

**Система управления профессиональными рисками** - совокупность взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

**Управление рисками** - систематическая работа по недопущению ухудшения условий труда на рабочем месте и обеспечению хорошего самочувствия персонала. Управление рисками включает все меры, предпринимаемые для снижения и ликвидации рисков.

**Чрезмерное значение фактора** - существенно (с позиции влияния на организм человека) пониженное или повышенное аномальное значение производственного фактора, отличающееся от нормальных значений (к которым адаптирован организм человека).

**Эксперт по идентификации опасностей** - лицо, уровень квалификации которого подтвержден в установленном законом порядке, позволяет качественно в соответствии с требованиями законодательства проводить идентификацию опасностей.

**Оценка риска опасностей, связанных с профессиональной деятельностью работников**, опасностей, связанных с производственной деятельностью организации, опасностей, связанных с психологическими и эргономическими рисками, опасности с конкретным работником производятся по ГОСТ и соответствующим методикам.

**Оценка риска, связанная с чрезвычайными ситуациями и возможностью профессиональных заболеваний**, производится по требованиям соответствующих ГОСТ и методик.

**Организатор производства:** организатор производства может носить такие имена как, работодатель, наниматель, предприниматель, страхователь, подрядодатель, рискодержатель, эксплуатирующая организация, заказчик или исполнитель, и т.п. Независимо от наименования именно организатор производства занят непосредственной защитой своего производства и работающих на нем людей от опасностей и рисков, что обусловлено нежеланием терпеть ущерб, а также, как правило, давлением обязательных требований национального законодательства.

#### **Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 214**

Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах

#### **Трудовой Кодекс Российской Федерации, статья 218**

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм)

Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на:

- риски травмирования работника;
- риски получения работником профессионального заболевания.

**Рекомендации по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков** утверждаются Минтрудом России по согласованию с Роспотребнадзором и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## Схема реализации управления профрисками

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»

**Работодатель должен определить порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками**



### Выявление (идентификация) опасностей

**Идентификация опасностей**, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня **осуществляются работодателем** с привлечением:

- службы (специалиста) охраны труда;
- комитета (комиссии) по охране труда;
- работников или уполномоченных ими представительных органов.

К идентификации могут привлекаться сторонние экспертные организации и (или) специалисты (эксперты) имеющие необходимый опыт.

Наиболее целесообразно проводить идентификацию силами специальной комиссии, членами которой будут являться, как минимум, специалист по оборудованию, специалист по производственным процессам, специалист по энергетике, специалист по нормированию труда и специалист по ОТ и (или) промышленной безопасности.

На небольших предприятиях идентификация опасностей может осуществляться одним работником, например, специалистом по ОТ или работником, выполняющим его функции.

Основные методы идентификации опасностей описаны в «ГОСТ 12.0.230.4-2018 «Методы идентификации опасностей на различных этапах выполнения работ».

Идентификацию опасностей следует проводить:

– на отдельных рабочих местах, рассматриваемых как рабочая зона (рабочее место) нахождения персонала на территории и на производственных объектах, контролируемых организацией;

– на путях передвижения по рабочей зоне, по территории и на производственных объектах, контролируемых организацией;

– на отдельных рабочих местах, находящихся вне территории и производственных объектов, контролируемых организацией (например, при движении на объекты (с объектов), на объектах, подконтрольных другим организациям, при выполнении работ в качестве подрядчика, в командировках персонала и т.п.).

Идентификация может проводиться в плановом или внеплановом, выборочном или обязательном порядке.

### **Идентификация проводится в 3 этапа:**

1) **предварительный (подготовительный) этап** проводится, как правило, методом анализа документированной информации и состоит:

- в выявлении и регистрации всех опасностей и их источников;
- в составлении перечня работ и операций, при выполнении которых присутствует конкретная опасность.

В качестве **документированной информации** могут выступать:

- нормативные правовые акты и локальные нормативные акты по вопросам охраны труда;
- результаты СОУТ;
- документация на машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы, химические вещества и др.;
- материалы, связанные с расследованием и учетом несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, аварий и инцидентов, в том числе статистические сведения;
- материалы проверок и аудитов, в том числе жалобы и предложения работников организации;
- предписания должностных лиц Роструда и ГИТ, Ростехнадзора, Роспотребнадзора и других уполномоченных органов.

2) **основной этап** идентификация проводится на рабочих местах и состоит в прямом выявлении всех опасностей;

3) **заключительный (результатирующий) этап** состоит в:

- анализе полученных результатов идентификации опасностей;
- прогнозировании возможных сценариев возникновения и развития опасной ситуации на рабочих местах, в том числе на различных этапах выполнения работ;
- проверке полноты и правильности проведенной идентификации опасностей;
- устранении допущенных недостатков (при их наличии);
- дополнении новой информации об источниках опасностей.

Работодатель самостоятельно выбирает и устанавливает, какие из методов идентификации опасностей следует использовать.

Идентификацию опасностей на конкретных местах и в процессе выполнения конкретных работ рекомендуется проводить на основе

**классификатора опасностей** - локального нормативного документа, создаваемого организацией в рамках действующей системы управления охраной труда применительно к специфике и особенностям своего производства.

«Классификатор опасностей» должен представлять собой полную номенклатуру всех существующих в организации опасностей и создается на основе всей имеющейся информации обо всех возможных опасностях данного производства.

Работодатель может использовать Примерный перечень опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ из приложения № 1 к Примерному положению о системе

управления охраной труда, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 776н

В результате проведения идентификации опасностей организация может создать и закрепить локальным нормативным актом **реестр идентифицированных опасностей**.

Выявление опасностей осуществляется путем **обнаружения, распознавания и описания опасностей**, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию:

- в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований ОТ в структурных подразделениях и на рабочих местах,
- при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей утверждаются 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.

## **Классификация опасностей**

Классификация опасностей рекомендуется для их **эффективного выявления (идентификации) на рабочих местах (рабочих зонах)**, при выполнении отдельных работ в рамках процедуры управления профессиональными рисками в системе управления охраной труда (далее — СУОТ).

Выявленные опасности рекомендуется классифицировать следующими способами:

– по видам профессиональной деятельности работников с учетом наличия вредных (опасных) производственных факторов;
– по причинам возникновения опасностей на рабочих местах (рабочих зонах), при выполнении работ, при нештатной (аварийной) ситуации;
– по опасным событиям вследствие воздействия опасности (профессиональные заболевания, травмы), приведенной в Примерном перечне опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ

Приведенные способы классификации опасностей рекомендуется применять при осуществлении **идентификации опасностей в привязке к объектам исследования** — видам работ, рабочим местам (рабочим зонам), по профессиям, структурным подразделениям и территории работодателя в целом, а также при описании выявленных опасностей.

Классификацию опасностей **по видам профессиональной деятельности** работников рекомендуется применять в **целях выявления опасности и объектов их возникновения при выполнении работниками конкретных отдельных работ**, независимо от объекта (места) их проведения.

Классификацию опасностей **по опасным событиям** вследствие воздействия опасности (профессиональные заболевания, травмы) и (или) по причинам возникновения опасностей рекомендуется применять в **целях выявления опасностей на исследуемых объектах работодателя** на территории, рабочих местах (рабочих зонах), **в случае возникновения нештатных и аварийных ситуаций** на исследуемых объектах работодателя на территории, рабочих местах (рабочих зонах), а также на завершающем этапе идентификации опасностей.

## **Примерная классификация опасностей по видам деятельности Опасности, связанные с профессиональной деятельностью работника**

1. Выполнение работ с инструментами, предметами труда и средствами производства и, имеющими:

- недостаточную механическую прочность;
- форму, способную травмировать (острые части и кромки, колющие части, заусенцы, шероховатости и другие травмирующие части).

2. Выполнение работ, связанных с наличием движущихся машин (оборудования) и их частей, имеющих форму и (или) конструкцию, способную нанести травму.

3. Выполнение работ по монтажу, ремонту и обслуживанию электрических сетей с опасным напряжением (выше 36 В постоянного тока и 50 В переменного тока).

4. Выполнение работ с применением взрывоопасных и легковоспламеняющихся веществ.

5. Выполнение работы на высоте,

6. Выполнение педагогической (образовательной) деятельности, приводящей к наличию обусловленных указанной деятельностью психоэмоциональных нагрузок.

7. Выполнение работ в аварийно-спасательных службах по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в том числе в газоспасательной службе, добровольных газоспасательных дружинах, военизированных частях и отрядах по предупреждению возникновения и ликвидации, открытых газовых и нефтяных фонтанов, военизированных горных, горноспасательных службах.

8. Выполнение работ в противопожарной службе (пожарной охране).

9. Выполнение работ при осуществлении и обеспечении медицинской деятельности.

#### **Опасности, связанные с организацией производственной деятельности у работодателя**

1. Наличие (деятельность) поставщиков, подрядчиков, посетителей и других лиц, способные привести к опасному событию.

2. Повышенные (пониженные) значения нормируемых производственных факторов, связанные с особенностями производства и применяемых технологий, способные привести к опасному событию.

3. Конструкции зданий, сооружений, кораблей или судов, морских буровых установок, оборудования, способные к разрушению, возгоранию, затоплению, взрыву, способные привести к опасному событию.

4. Наличие скользких полов, лестниц, перепадов высот по пути движения, способное привести к опасному событию.

5. Движение транспорта, в том числе в цехе и на территории работодателя, способное привести к опасному событию.

#### **Опасности, не связанные с профессиональной деятельностью работника и организацией производственной деятельности у работодателя**

1. Тяжелые природные физико-географические и климатические условия: полярные, высокогорные, пустынные, необжитые районы, способные привести к опасному событию.

2. Размещение производственных объектов вблизи техногенных источников опасности плотин, электростанций, магистральных трубопроводов, линий электропередачи и иных опасных объектов, повреждение которых способно привести к опасному событию.

3. Размещение производственных объектов в особом пространстве: над землей, под землей, на воде, под водой, повреждение которых способно привести к опасному событию.

#### **Опасности, связанные с профессиональными качествами работника, выполняющего данную работу**

1. Недостаточные для выполнения работы: образование, профессиональная подготовка, квалификация, стаж, опыт.

2. Несоответствие действий трудовым обязанностям и должностным инструкциям, нарушения требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, способные привести к опасному событию.

#### **Примерная классификация опасностей в зависимости от причин возникновения опасностей**



## **Физические опасности**

**Электрические опасности** (электрический ток, шаговое напряжение, наведенное напряжение) возникают вследствие прямого контакта с токоведущими частями деталей машин или оборудования, находящихся под напряжением, незащищенных частей тела при нарушении условий эксплуатации, повреждении или неисправности переносного электрического инструмента, переносных или стационарных электрических светильников, электрических сетей, находящихся под напряжением, включая системы аварийного питания в сочетании с отсутствием средств защиты.

**Радиационные опасности** возникают:

- при воздействии природных и техногенных источников ионизирующего излучения;
- при недостаточности мер защиты от воздействия природных и техногенных источников ионизирующего излучения.

**Шум, вибрация** возникают при работе машин, механизмов/агрегатов, ударного инструмента, металлорежущих и обрабатывающих станков, шлифовального оборудования, транспортных средств в сочетании с неприменением (отсутствием) средств защиты.

**Механические опасности** (подвижные части машин и оборудования), вызывающие удары, порезы, проколы, уколы, затягивания, наматывания, абразивные воздействия подвижными частями оборудования, возникают при нарушении требований охраны труда и безопасной эксплуатации машин и оборудования с движущимися (вращающимися) частями и неприменении средств защиты.

**Гравитационные опасности** вызывают падение людей/предметов с высоты вследствие недостаточного закрепления или отсутствия ограждения на высоте, а также из-за перепада высот на территории выполнения работ.

**Пожар** является результатом химической реакции веществ вследствие: нарушения требований охраны труда и (или) пожарной безопасности при выполнении огневых работ, курения, искр, производимых оборудованием и инструментами; неисправностей технологического оборудования, электрооборудования и, электрических сетей.

## **Химические опасности**

Химические опасности могут быть обусловлены **нарушениями требований охраны труда и промышленной безопасности**, неприменением и (или) отсутствием у работников средств защиты, приводящих к попаданию в воздух рабочей зоны и прямому воздействию на работников, использующихся в производственном процессе химических веществ со следующими опасными свойствами:

- Взрывоопасными
- Окисляющими
- Легковоспламеняющимися
- Токсичными
- Вызывающими ускорение коррозии
- Раздражающими
- Повышающими чувствительность
- Канцерогенными
- Мутагенными

Химические опасности также могут быть обусловлены **попаданием в воздух рабочей зоны сочетания (смеси) неопасных по отдельности химических веществ, которые при смешивании вызывают в воздухе рабочей зоны химическую реакцию** с выделением лучистого тепла, большого количества энергии, приводящих к взрывам и(или) пожарам, а также образованию химических веществ с опасными свойствами, в том числе вследствие нарушения требований охраны труда и промышленной безопасности.

## **Эргономическая опасность**

Эргономическая опасность может быть обусловлена **несоблюдением требований охраны труда в части обеспечения соблюдения допустимых показателей тяжести и напряженности трудового процесса**, и реализации защитных (профилактических) мер при их



превышении, а также ввиду несоответствия рабочего места физическим особенностям работника.

### **Биологическая опасность**

1. Биологическая опасность может возникать в случае **нарушения требований охраны труда и (или) неприменения средств защиты** при работе с микроорганизмами и токсичными продуктами их жизнедеятельности, в том числе: бактериями, грибами, патогенными микроорганизмами (в т. ч. вирусами), их носителями, гельминтами и их яйцами, кровососущими насекомыми и иными членистоногими, являющимися переносчиками патогенных микроорганизмов, грызунами, дикими и бродячими животными, являющимися переносчиками патогенных микроорганизмов и гельминтов.

2. Биологические опасности также могут быть обусловлены **травмирующими ударами, раздавливанием, ранениями или укусами** домашних и диких животных, рыб, членистоногих, а также заболеванием (отравлением) в результате взаимодействия с ядовитыми растениями, животными, рыбами, пресмыкающимися, насекомыми и земноводными, в том числе вследствие нарушения требований охраны труда и (или) неприменения средств защиты.

### **Природная опасность**

Опасности окружающей природной среды возникают в случае нарушения требований охраны труда и неприменения средств защиты и обусловлены следующим:

– воздействие порывов ветра, вызывающее смещение, раскачивание, свободное вращение оборудования и его элементов, падение (разрушение) зданий, сооружений, оборудования и его элементов;

– неустойчивость людей и оборудования, вызванная порывами ветра при работе на высоте;

– образованные льдом и снегом скользкие поверхности и покрытия, особенно на высоте;

– удары молнии, способные привести к разрушению объектов, повреждению машин и оборудования, травмированию людей;

– прямое воздействие солнечного лучистого тепла;

– воздействие низких/высоких температур воздуха.

## **Обнаружение опасностей. Нахождение и распознавание опасностей**

По результатам выявления (идентификации) опасностей, являющегося ключевым этапом при управлении профессиональными рисками в рамках системы управления охраной труда, рекомендуется формировать **перечень идентифицированных (выявленных) опасностей**, от полноты которого зависит, все ли опасности на рабочих местах и вне этих рабочих мест будут контролироваться в рамках системы управления охраной труда у работодателя.

Под **выявлением (идентификацией) опасностей** понимается «процесс осознания того, что опасность существует, и определения ее характерных черт» или «процесс распознавания и понимания опасности на рабочем месте и для работников, чтобы оценить, расставить по приоритетам, устранить или уменьшить риски в области безопасности труда и охраны здоровья».

Для нахождения и распознавания опасностей с учетом выбранного способа классификации рекомендуется определить/разграничить подлежащие обследованию:

- рабочие места,
- выполняемые работы,
- места выполнения работ,
- нештатные и аварийные ситуации.

Работы по распознаванию опасностей рекомендуется проводить с **привлечением работников и их представителей** путем проведения с ними **обсуждения, анкетирования** и других форм взаимодействия.

При проведении работы по распознаванию опасностей рекомендуется учитывать, как **штатные, так и возможные нештатные и аварийные ситуации**, а также учитывать опасности, которые могут воздействовать на работников, привлекаемых работодателем подрядных организаций.

## Способы распознавания и нахождения опасностей

Нахождение и распознавание опасностей на рабочих местах рекомендуется выполнять посредством:

- **сбора исходной информации**, необходимой для нахождения и распознавания опасностей;
- нахождения и распознавания опасностей **на основе анализа государственных нормативных требований охраны труда** по результатам работы с реестром (перечнем) нормативных правовых актов работодателя, содержащих требования охраны труда (при его наличии), а также в соответствии со спецификой деятельности работодателя
- нахождения и распознавания опасностей на основе **обследования территории, объектов, структурных подразделений, рабочих мест (рабочих зон)**, выполняемых работ и опроса работников.

## Сбор исходной информации, необходимой для нахождения и распознавания опасностей

На данном этапе рекомендуется провести сбор информации, включающей в себя:

1. виды выполняемых работ, сведения о зданиях, сооружениях, о территориях, оборудовании, технологических процессах, применяемых инструментах, сырье и материалах;
2. перечни нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, иные требования, связанные с безопасностью (локальные нормативные акты, правила и инструкции по эксплуатации оборудования, стандарты на оборудование, здания и сооружения и т. д.) (при наличии);
3. сведения об условиях труда: результатах специальной оценки условий труда и (или) производственного контроля условий труда у работодателя.

По результатам сбора исходных данных для нахождения и распознавания опасностей рекомендуется **сформировать перечень документов и материалов**, описывающих технологические процессы, выполняемые работником технологические операции, места пребывания работников, объекты возникновения опасностей, а также результаты оценки условий труда, имеющуюся статистику проявления опасностей (несчастные случаи, профессиональные заболевания, аварии, инциденты, происшествия и т.п.).

## Источники информации для выявления (идентификации) опасностей

Источниками информации для выявления (идентификации) опасностей являются:

1. требования нормативных правовых актов, технических регламентов, технологической (эксплуатационной) документации на машины, механизмы, оборудование, инструменты, документов и технических требований на сырье, материалы, процессы, локальных нормативных актов, должностных инструкций, а также сведения из справочной и научно-технической литературы и др.;
2. перечень видов выполняемых работ, мест пребывания работника при выполнении работ, нештатных и аварийных ситуаций;
3. примерный перечень объектов возникновения опасностей: используемое оборудование, инструменты и приспособления, материалы и сырье, помещения и объекты зданий, сооружений, территории, на которых осуществляется выполнение работ, приведенный в приложении № 3 к Рекомендациям;
4. сведения, содержащиеся в протоколах исследований; предписаниях, актах, справках и других документах органов государственного контроля (надзора);
5. результаты проведения производственного контроля условий труда;
6. результаты проведения специальной оценки условий труда;
7. предписания специалистов по охране труда, представления уполномоченных лиц по охране труда профсоюзов, предложения комитета (комиссии) по охране труда;

8. результаты наблюдения за технологическим процессом, средой, рабочими местами, деятельностью привлекаемых работодателем подрядных организаций на территории работодателя, внешними факторами, способными оказать влияние на производственный (технологический) процесс (состояние дорог и иных подъездных путей, организация питания, климатические условия и др.);

9. материалы расследований несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также микроповреждений (микротравм);

10. сведения об оказании работникам и иным лицам первой медицинской помощи на территории работодателя;

11. сведения об использовании аптечек первой помощи;

12. жалобы и обращения работников по поводу имеющихся на их рабочих местах (рабочих зонах) факторов опасности;

13. результаты анализа анкет, бланков, опросных листов и пр.;

14. опыт практической деятельности работодателя, включая статистические данные;

15. результаты ступенчатого контроля за условиями и охраной труда.

### **Рекомендации по нахождению, распознаванию и описанию опасностей на основе анализа государственных нормативных требований охраны труда**

По результатам данного этапа рекомендуется сформировать **первичный перечень (реестр) опасностей** посредством **нахождения и распознавания явных опасностей**, которые известны и описаны в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, а также в иных документах посредством выборки из имеющегося у работодателя комплекта нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда и иные требования, положений, применимых к конкретному рабочему месту (рабочей зоне), конкретной выполняемой работе или аварийной ситуации, позволяющих установить объекты возникновения опасностей, факторы, обуславливающие возможность возникновения опасностей и опасных событий, опасные события и виды опасностей.

**Перечень документов и порядок их анализа с целью получения информации по исходным данным для выявления (идентификации) опасностей** представлен в таблице № 1.

*Таблица № 1. Состав нормативных правовых актов и иных документов для проведения анализа.*

		<b>Источник информации</b>	<b>Что смотреть в рамках анализа</b>	<b>Содержание итоговой информации</b>
<b>1. Нормативные правовые акты</b>				
	<b>1.1.</b>	Профессиональные стандарты	Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности), Характеристика обобщенных трудовых функций	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ; Инвентаризация требований к подготовке персонала
	<b>1.2.</b>	Стандарты безопасности труда, в том числе разработанные и применяемые работодателем	Требования к безопасному выполнению работ	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ, мест выполнения работ, несчастных и аварийных ситуаций; Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ
	<b>1.3.</b>	Межотраслевые отраслевые правила по охране труда	Требования к зданиям, территории, площадкам, организации рабочих мест, производственным процессам	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ, мест выполнения работ, несчастных и аварийных ситуаций; Инвентаризация объектов возникновения опасностей и

				опасных событий; Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ
<b>2. Локальные нормативные документы</b>				
	<b>2.1.</b>	Должностные инструкции работников (персонала)	Характеристика работ	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ, мест выполнения работ, нестандартных и аварийных ситуаций; Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ; Инвентаризация объектов возникновения опасностей
	<b>2.2.</b>	Инструкции по охране труда	Требования к зданиям, территории, площадкам, организации рабочих мест, производственными процессам	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ, нестандартных и аварийных ситуаций; Инвентаризация объектов возникновения опасностей и опасных событий; Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ
<b>3. Техническая документация</b>				
	<b>3.1.</b>	Нормативные технические документы (стандарты и регламенты выполнения работ, технологические карты)	Перечни выполняемых работ, описание технологического процесса, используемое оборудование, инструменты, сырье и т.д.	Инвентаризация объектов исследования: выполняемых работ, мест выполнения работ, нестандартных и аварийных ситуаций; Инвентаризация объектов возникновения опасностей и опасных событий; Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ
	<b>3.2.</b>	Инструкции по эксплуатации оборудования, приспособлений и инструментов	Раздел «Требования безопасности»	Инвентаризация требований к безопасному выполнению работ и обслуживанию оборудования, приспособлений и инструментов, зданий и сооружений
<b>4. Результаты контроля состояния охраны и условий труда</b>				
	<b>4.1.</b>	Результаты производственного контроля за условиями труда и выполнением санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий	Протоколы инструментальных измерений факторов производственной среды	Инвентаризация объектов исследования: мест пребывания работников; Инвентаризация факторов, обуславливающих возможность возникновения опасностей и опасных событий
	<b>4.2.</b>	Результаты проведения СОУТ	Карта СОУТ, Протоколы инструментальных измерений факторов производственной среды и трудового процесса	Инвентаризация объектов исследования: мест пребывания работников; Инвентаризация объектов возникновения опасностей и опасных событий; Инвентаризация факторов, обуславливающих возможность возникновения опасностей и опасных событий
	<b>4.3.</b>	Перечень и описание несчастных случаев и профессиональных заболеваний, акты расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний	Причины и обстоятельства несчастных случаев	Инвентаризация объектов возникновения опасностей и факторов, обуславливающих возможность возникновения опасностей и опасных событий; Инвентаризация объектов исследования: нестандартных и аварийных ситуаций; Идентификация опасных событий,

				которые реализовывались у работодателя
--	--	--	--	--

На основании должностных инструкций, технологических карт, регламентов, стандартов работ и иных документов, перечисленных в таблице № 1, предварительно определяются **объекты возникновения опасностей**, факторы, обуславливающие возможность возникновения опасностей и опасных событий, а также опасные события в привязке к исследуемым объектам, которыми являются:

- |   |
|---|
| – выполняемые работы;                               |
| – места пребывания работников при выполнении работ; |
| – нештатные и аварийные ситуации.                   |

## **Рекомендации по нахождению и распознаванию опасностей на основе обследования рабочих мест и иных объектов исследования, а также опроса работников**

На данном этапе осуществляется нахождение и распознавание опасностей путем **обследования рабочих мест** и иных объектов исследования с **подтверждением или дополнением перечня предварительно идентифицированных опасностей**, установленного по результатам выполнения предыдущего этапа на основе анализа требований нормативных правовых и иных документов. Опасности рекомендуется определять **на всех объектах исследования** (рабочих местах (рабочих зонах), территориях, объектах), где находится работник или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой.

**Обследование рабочих мест и иных объектов исследования рекомендуется осуществлять путем:**

1. обхода рабочих мест и иных объектов исследования с осмотром территории, производственных зданий, сооружений, маршрутов проходов на рабочие места, места выполнения работ и путей эвакуации;
2. наблюдения за выполнением работниками порученной им работы и их действиями;
3. опроса работников, специалистов и непосредственных руководителей работ;
4. выявления источников опасностей и (или) опасных ситуаций (инициирующих событий), связанных с выполняемыми работами и иных аналогичных действий;
5. оценки исправности и режимов работы оборудования.

### **Визуальный осмотр мест пребывания работников**

Визуальный осмотр мест пребывания работников при выполнении работ рекомендуется проводить с целью:

- подтверждения наличия объектов и факторов возникновения опасностей,
- установления не выявленных при документарном анализе объектов исследования объектов и факторов возникновения опасностей,
- уточнения мер по управлению опасностями.

Результаты осмотра рекомендуется фиксировать в приведенной **Рекомендуемой анкете результатов осмотра места нахождения работников при выполнении работ**, форма которой не является окончательной и в нее могут быть включены дополнительные сведения, исходя из специфики деятельности конкретного работодателя.

### **Проведение опроса работников**

К процедурам обнаружения, распознавания и описания опасностей и последующей оценки профессиональных рисков **рекомендуется привлекать:**

1. технологов,
2. руководителей первичных трудовых коллективов (мастеров участков, бригадиров),
3. уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ профессиональных союзов (трудовых коллективов),

4. самих работников.

Опрос рекомендуется проводить в форме **интервью** с фиксацией ответов в предлагаемой форме примерной **анкеты опроса работника об опасностях в местах выполнения работ**.

Допускается **включение дополнительных вопросов** в содержащийся данной форме перечень вопросов в целях:

- учета специфики деятельности работодателя,
- подтверждения практического применения мер по управлению опасностями,
- обнаружения, распознавания и описания опасностей, не выявленных на этапе документального анализа мер управления.

### **Результаты осмотра рабочих мест и опроса работников**

По результатам осмотра рабочих мест и опроса работников и рекомендуется уточнить и откорректировать сведения об объектах исследования, объектах и факторах возникновения опасностей, а также о мерах по управлению этими опасностями.

Указанные дополнения/исправления рекомендуется внести в **Перечень (реестр) опасностей** на исследуемых объектах.

При этом позиции:

- оценка вероятности опасного события;
- оценка потенциальных последствий опасного события;
- уровень профессионального риска;
- дополнительные меры по контролю риска;
- указанного Перечня (реестра) выявленных опасностей **рекомендуется окончательно**

**заполнять после выбора и применения соответствующего метода оценки риска.**

После проведения процедур **обнаружения, распознавания и описания опасностей** и оценки уровней профессиональных рисков **работники должны быть ознакомлены с их результатами.**

**Выявленные опасности учитываются в СУОТ у конкретного работодателя в целях принятия мер по их снижению.**

Методы оценки уровня профессиональных рисков

## **Основные приемы оценки риска**

### **Визуальный**

На местах выполнения работ:

1. Проводится визуальный осмотр всех идентифицированных опасностей.
2. Выявляются ситуационные риски и риски воздействия.
3. Проводится субъективная оценка степени риска.

### **Ситуационный**

Анализируются возможные сценарии развития нештатных и опасных ситуаций на местах выполнения работ, возможного воздействия опасностей на организм работника на различных этапах выполнения работ.

### **Документально-аналитический**

Изучается зафиксированная информация о степени возможности (вероятности) возникновения опасной ситуации и степени значимости (тяжести) последствий возникновения опасной ситуации для работника, включая риск воздействия опасностей на его организм.

**Методы оценки риска должны зависеть от того, проводится ли оценка рисков**

1. Впервые
2. Повторно - для уточнения ранее оцененных рисков (при любых изменениях, несчастных случаях на производстве и профзаболеваниях, совершенствовании СУОТ)

**При проведении оценки рисков впервые** необходимо использовать методы, которые позволят:

- 1) Оценить риск воздействия опасностей на работников.
- 2) Использовать результаты оценки риска для:

1. выбора вариантов обустройства рабочих мест и мероприятий по обеспечению безопасности и улучшению условий труда;
2. оценки результативности проводимых мероприятий.
- 3) Обеспечить работников информацией, необходимой для совершенствования СУОТ, разработки инструкций по охране труда, программ обучения и инструктирования, выбора СИЗ, планов действий в аварийных ситуациях и т.п.

**При проведении повторной оценки** рисков необходимо использовать методы, которые позволят:

1. Уточнить информацию об основных опасностях и рисках, полученных на предыдущих этапах, и выявить новые опасности с последующей оценкой возможности (вероятности) возникновения опасностей и оценкой значимости (тяжести) последствий их возможного воздействия на организм работника.
2. Оценить соответствие условий труда требованиям действующего законодательства.
3. Уточнить и переработать инструкции по охране труда, скорректировать иные организационные мероприятия СУОТ.
4. Оценить результативность и эффективность совершенствования организационных структур, приемов практической работы и технического обслуживания, а также других элементов СУОТ.

## Основные методы оценки риска

**1. Вербальные методы**, использующие простые открытые и закрытые вопросы, исследующие условия труда и (или) составляющие их факторы и не требующие оценок степени риска

**2. Методы организации работы в группе** для выработки любых неординарных решений на основе экспертных мнений

**3. Матричные методы** или **методы оценки степени риска**, которые применяются исходя из отдельных оценок возможности (вероятности) и значимости (тяжести) последствий реализации риска

**4. Методы, используемые для оценки степени риска сложных систем на основе полуколичественных оценок** возможности (вероятности) и значимости (тяжести) последствий реализации риска

### 5. Дополнительные методы

Вербальные методы	Методы организации работы в группе	Матричные методы или методы оценки степени риска	Методы, используемые для оценки степени риска сложных систем на основе полуколичественных оценок возможности (вероятности) и значимости (тяжести) последствий реализации риска	Дополнительные методы
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метод проверочного листа (чек-листа).</li> <li>• Метод "Система Элмери".</li> <li>• Метод "Что будет, если...?" (SWIFT).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метод мозгового штурма.</li> <li>• Метод Дельфи.</li> <li>• Метод структурированного (частично структурированного) интервью.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Матричный метод.</li> <li>• Метод Файна-Кинни.</li> <li>• Метод идентификации опасностей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метод "Исследование опасности и работоспособности»</li> <li>• Метод "Анализ видов и последствий отказов».</li> <li>• Метод "Анализ видов, последствий и критичности отказов».</li> <li>• Метод "Анализ дерева отказов (неисправностей)».</li> <li>• Метод "Анализ дерева событий».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Метод предварительного анализа опасностей.</li> <li>• Метод "Оценка влияния человеческого фактора"</li> </ul>

## Действия на заключительном этапе

### Действия на заключительном этапе:

1. Уточнить полноту и правильность проведения оценки риска
2. Определить правильность решений относительно допустимости риска



Порядок проведения оценки риска может быть закреплен **локальным нормативным актом организации (методикой проведения оценки рисков)**, в котором отражаются выбранные методы оценки риска применительно к специфике и особенностям производственной деятельности организации.

Конечным результатом проведения оценки рисков является реестр **оцененных рисков**.

**Конкретную структуру и порядок ведения реестра оцененных рисков организация определяет самостоятельно, исходя из специфики (особенностей) производства.**

Реестр оцененных рисков может использоваться для разработки мер по управлению рисками и профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в рамках СУОТ.

## **Оценка уровней профессиональных рисков**

### **Оценка риска:**

- должна производиться для каждой идентифицированной опасности;
- может проводиться в плановом или внеплановом порядке.

### **Методы оценки уровня профессиональных рисков**

Методы оценки уровня профессиональных рисков **определяются работодателем с учетом характера деятельности и сложности выполняемых операций.**

### **Виды методов:**

- **качественные** (предполагают определение последствий, вероятности и уровня риска с помощью определенной шкалы);
- **количественные** (предусматривают оценку влияния последствий и вероятности их наступления);
- **смешанные.**

Допускается использование различных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

При выборе метода оценки профессионального риска рекомендуется учитывать следующие **аспекты области их применения:**

- результаты оценки и их использование;
- любые нормативные и контрактные требования;
- значимость решения (например, последствия, если принимается неправильное решение);
- любые заданные критерии принятия решений;
- время, доступное на принятие решения;
- информация, которая доступна или может быть получена;
- сложность ситуации;
- имеющийся опыт или тот, который может быть получен из открытых источников (публикаций, сайтов, статистических бюллетеней и т.п.).

Согласно разделу 4 ГОСТ Р 12.0.010-2009 риск может быть рассчитан посредством суммирования произведений возможных значений ущерба здоровью и жизни работника на вероятности их наступления.

### **Ущерб может проявляться в виде:**

1. Хронических и острых профзаболеваний.
2. Производственного травматизма.

### **Количественные показатели ущерба**

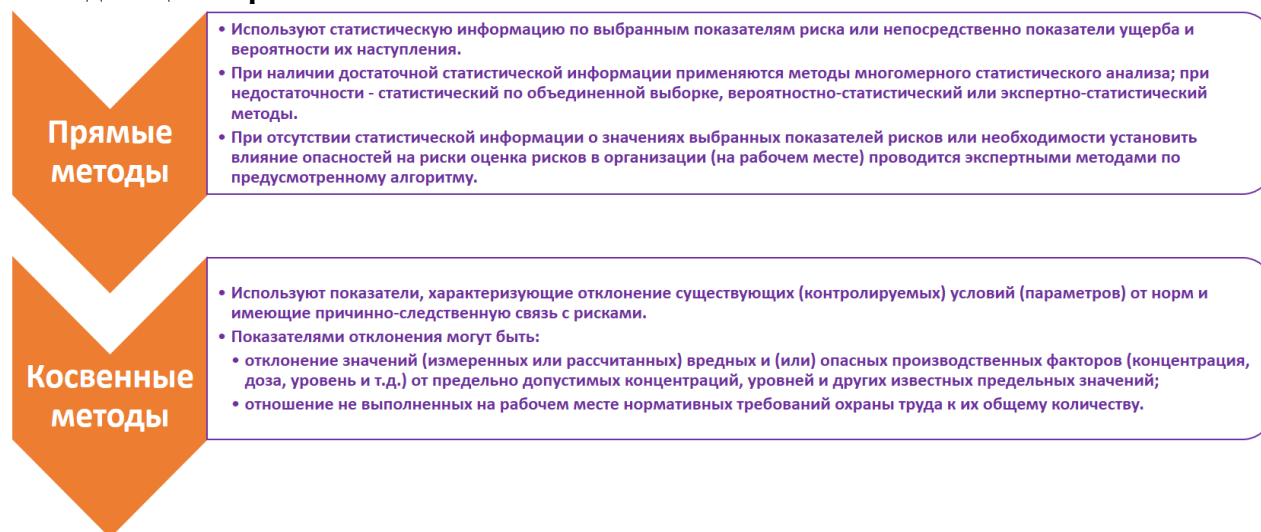




### Качественные показатели ущерба

<p>Ущерб от несчастных случаев (в зависимости от тяжести)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• легкий,</li> <li>• средний</li> <li>• тяжелый ущерб.</li> </ul>	<p>Ущерб, связанный с нарушениями функций организма</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• незначительный,</li> <li>• умеренный,</li> <li>• выраженный</li> <li>• значительно выраженный ущерб.</li> </ul>	<p>Ущерб здоровью, вызываемый профзаболеваниями (в зависимости от степени выраженности нарушения функций)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• первая</li> <li>• вторая</li> <li>• третья</li> <li>• четвертая</li> <li>• пятая</li> </ul>
--	--	--

### Методы оценки рисков



### Основные типы причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости:

1. Технические (в том числе санитарно-гигиенические) причины
2. Организационные причины
3. Личностные (психологические и психофизиологические) причины

### Мероприятия по устранению причин

#### Технические причины

1. Совершенствование технологических процессов.
2. Замена оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность.
3. Постоянный мониторинг (диагностика) технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной защиты и СИЗ.

4. Инженерные меры защиты людей от источников опасного и вредного воздействия посредством изоляции источников воздействия, а также установки "барьеров" между работниками и потенциальными источниками причинения вреда:

- - устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;
    - замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасностей, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;
    - комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями;
    - герметизация оборудования;
    - применение средств коллективной защиты работников;
    - разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;
    - применение мер, направленных на предотвращение проявления дополнительных опасностей в случае аварии;
    - применение безотходных технологий; своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником опасностей;
    - использование сигнальных цветов и знаков безопасности;
    - применение рациональных режимов труда и отдыха.
5. Нормализация условий труда: качественная атмосфера, хорошее освещение, отсутствие шума и вибраций, нормальный микроклимат и т.п.

#### **Организационные причины**

1. Введение СУОТ.
2. Защита работников от источников опасного и (или) вредного воздействия за счет обеспечения СИЗ и рациональной организации рабочего процесса по времени ("защита временем") и т.п.

#### **Личностные (психологические и психофизиологические) причины**

1. Подбор кадров.
2. Постоянные обучение, инструктирование и воспитание персонала, стимулирующие безопасное поведение работников.

### **Информирование работников о результатах оценки профессиональных рисков**

С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, в образовательной организации установлены следующие формы информационного взаимодействия:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- проведение консультаций и семинаров по охране труда, совещаний, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- проведение выставок, конкурсов по охране труда;
- изготовление и распространение информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- размещение соответствующей информации в общедоступных местах.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 773н.

Ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте.

При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

## Тема 3.5. Обучение работников по охране труда

### Повышение компетентности работников в вопросах ОТ и безопасности производственной деятельности

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по ОТ и проверку знания требований ОТ в соответствии с Порядком обучения, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 (далее - Порядок).

Обучение по ОТ и проверка знания требований ОТ относятся к профилактическим мероприятиям по ОТ, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Чтобы организовать процедуру обучения ОТ, разрабатывается **локально-нормативный акт организации**, например, положение о порядке обучения требованиям ОТ. В документе должны быть отражены:

- виды обучения, которые проводите с работниками;
- обязанности ответственных за организацию обучения;
- как оформляете документы для планирования и регистрации обучения.

#### Обучение по ОТ осуществляется в ходе проведения:

1. Инструктажей по ОТ;
2. Стажировки на рабочем месте;
3. Обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
4. Обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
5. Обучения по ОТ у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по ОТ (далее - обучение требованиям ОТ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области ОТ (статья 76 Трудового кодекса РФ)

# Обучение по охране труда



## Инструктажи по охране труда

В соответствии с Порядком, для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязаны проводить инструктаж по ОТ.

# Виды инструктажей

Вводный  
инструктаж

Целевой  
инструктаж

Инструктаж по охране труда на рабочем  
месте

Первичный  
инструктаж  
по охране  
труда

Повторный  
инструктаж  
по охране  
труда

Внеплановый  
инструктаж  
по охране  
труда

### Вводный инструктаж по ОТ

Вводный инструктаж по ОТ проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников

Вводный инструктаж по ОТ проводится **специалистом по ОТ или иным уполномоченным работником организации**, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по ОТ.

Если у работодателя нет службы ОТ или специалиста по ОТ, то он **сам может проводить вводный инструктаж** по ОТ.

Вводный инструктаж по ОТ проводится до начала выполнения трудовых функций для:

- всех лиц, принимаемых на работу;
- командированным в организацию работникам;
- работникам сторонних организаций, выполняющим работы на выделенном участке;
- обучающимся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящим в организации производственную практику;
- другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа.

Программа вводного инструктажа по ОТ разрабатывается на основе примерного перечня тем согласно приложению № 1 Постановления № 2464 с учетом специфики деятельности организации и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ должна быть включена в программу вводного инструктажа по ОТ.

### Целевой инструктаж по ОТ

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

– перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем работодателя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

– перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

– перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

– перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

– в иных случаях, установленных работодателем.

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

При выполнении работ по ликвидации последствий ЧС целевой инструктаж по ОТ проводится руководителем работ по ликвидации последствий ЧС в оперативном порядке.

Допускается проведение такого инструктажа по ОТ без регистрации записей о его прохождении.

### **Инструктаж по ОТ на рабочем месте**

Проводятся следующие виды инструктажа по ОТ на рабочем месте:

1. Первичный инструктаж по ОТ.
2. Повторный инструктаж по ОТ.
3. Внеплановый инструктаж по ОТ.

**Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника.**

Инструктаж по ОТ на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по ОТ, разрабатываемых работодателем, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

**Инструктаж по ОТ заканчивается проверкой знания требований охраны труда.**

Результаты проведения инструктажа по ОТ оформляются в соответствии с требованиями, установленными настоящими Правилами.

### **Первичный инструктаж по ОТ**

Проводится для

1. для всех работников организации;
2. для лиц, проходящих производственную практику.

**Первичный инструктаж по ОТ проводится до начала самостоятельной работы.**

От первичного инструктажа можно освободить:

1. работников, использующих компьютеры и копировально-множительную технику для нужд организации;
2. работников, использующих персональные компьютеры, не участвующие в технологическом процессе производства;
3. работников, для которых отсутствуют источники опасностей, кроме опасностей от персональных компьютеров;
4. работников, работающих в оптимальных условиях труда и допустимых по результатам СОУТ.

Другими словами, от первичного инструктажа можно освободить офисных работников (юристов, бухгалтеров и т.д.).

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по ОТ, утверждается работодателем.

#### **Повторный инструктаж по ОТ**

Повторный инструктаж по охране труда проводится **не реже одного раза в 6 месяцев.**

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

#### **Внеплановый инструктаж по ОТ**

Внеплановый инструктаж проводится для **всех работников, кому проводят первичный инструктаж**

Когда проводится внеплановый инструктаж по ОТ:

1. изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;
2. изменения должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;
3. изменения НПА, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями ЛНА организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;
4. выявление дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;
5. требования ГИТ при установлении нарушений требований охраны труда;
6. аварии и несчастные случаи на производстве;
7. перерыв в работе больше 60 календарных дней;
8. решение работодателя.

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

### **Стажировка по ОТ на рабочем месте**

Стажировка по ОТ на рабочем месте проводится в целях приобретения работниками **практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности.** К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие инструктаж по ОТ и обучение требованиям охраны труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо пройти стажировку на рабочем месте, устанавливается **работодателем** с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат наименования профессий и должностей работников, выполняющих **работы повышенной опасности.**

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

**Программа стажировки на рабочем месте утверждается работодателем** с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников организации, назначенных ответственными за организацию и проведение стажировки на рабочем месте локальным нормативным актом работодателя и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке. Количество работников организации, закрепленных за работником, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, устанавливается работодателем.



По решению работодателя для отдельных видов работ, в том числе спасательных работ, могут быть предусмотрены **периодические тренировки и (или) учения**. В состав этих тренировок и (или) учений должно быть включено закрепление практических навыков использования (применения) необходимых средств индивидуальной защиты. Периодичность и содержание таких тренировок и (или) учений определяется работодателем с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Требования к порядку проведения стажировки на рабочем месте к работникам, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте, а также к продолжительности и месту проведения стажировки на рабочем месте, устанавливаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

При этом продолжительность стажировки на рабочем месте должна составлять не менее **2 смен**.

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

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

Работодатель должен утвердить перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

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

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

В рамках проведения обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работники, использующие специальную одежду и специальную обувь, должны быть обучены методам их ношения. Работники, использующие остальные виды средств индивидуальной защиты, должны быть обучены методам их применения.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в рамках обучения требованиям ОТ у работодателя, так и отдельно в виде самостоятельного процесса обучения в соответствии с Правилами.

- в первом случае вопросы использования (применения) средств индивидуальной защиты включаются в программы обучения требованиям ОТ;

- во втором случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований ОТ по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, лица, проводящие обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, специалисты по ОТ, а также члены комитетов (комиссий) по ОТ **проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в специализированной организации**.

Программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты должны содержать **практические занятия** по формированию умений и навыков использования (применения) средств индивидуальной защиты в объеме не менее **50 процентов общего количества учебных часов** с включением вопросов, связанных с осмотром работником средств индивидуальной защиты до и после использования.



Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

При проведении обучения по правильному ношению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно носить средства индивидуальной защиты, и путем осмотра определяет правильность ношения средств индивидуальной защиты работниками.

При проведении обучения по правильному применению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно применять средства индивидуальной защиты, и проводит тренировку работников по применению средств индивидуальной защиты.

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

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

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

Результаты проверки знания по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты оформляются в соответствии с Порядком.

## **Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим**

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

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим должны пройти:

1. Ответственные работники за инструктаж по охране труда, который включает вопросы оказания первой помощи пострадавшим.
2. Работники рабочих профессий.
3. Лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим.
4. Работники, в трудовые функции которых входит управление автотранспортными средствами.
5. Работники, которые должны уметь оказывать первую помощь пострадавшим.
6. Председатель, заместитель и члены комиссии по проверке знания требований ОТ по вопросам оказания первой помощи пострадавшим.
7. Ответственные за обучение по оказанию первой помощи пострадавшим.
8. Специалисты по охране труда.
9. Члены комитетов (комиссий) по охране труда.
10. Работодатель вправе определить дополнительно других работников, которые обязаны проходить обучение.

Обучать необходимо по **Программе обучения оказанию первой помощи пострадавшим**.

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

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

### **Содержание программ обучения оказания первой помощи**

Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим должны быть разработаны с учетом примерных тем согласно приложению № 2 Постановления № 2464.

Продолжительность программы обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим составляет **не менее 8 часов** в случае организации самостоятельного процесса обучения по этому виду обучения.

Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим содержат **практические занятия** по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в объеме **не менее 50 процентов** общего количества учебных часов. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Обучение по оказанию первой помощи проходят **не реже одного раза в три года**.

Обучение проводят специалисты, которые прошли подготовку по программам дополнительного профобразования, повышения квалификации, подготовки преподавателей, обучающих приемам оказания первой помощи.

Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим проводится:

1. организацией или ИП, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда,
2. работодателями с привлечением работников или иных специалистов, имеющих подготовку по оказанию первой помощи в объеме не менее 8 часов.

Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим **заканчивается проверкой знания требований ОТ по вопросам оказания первой помощи пострадавшим**.

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

Результаты проверки знания требований ОТ по вопросам оказания первой помощи пострадавшим оформляются в Протоколе проверки знаний требований ОТ работников.

## **Организация и проведение обучения требованиям ОТ**

Обучение требованиям ОТ проводится у работодателя, в организации или у ИП, оказывающих услуги по проведению обучения по ОТ.

Обучение требованиям ОТ в организации или у ИП, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам ОТ проходят:

- работодатель (руководитель организации),
- руководители филиалов организации,
- председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований ОТ,
- работники, проводящие инструктаж по ОТ и обучение требованиям ОТ,
- специалисты по ОТ, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций.

Обучение требованиям ОТ проводится в соответствии с программами обучения, которые содержат информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах проведения проверки знания требований ОТ, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований ОТ.

Обучение требованиям ОТ в зависимости от категории работников проводится:

- а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;
- б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с НПА, содержащими государственные нормативные требования ОТ.

Если работник подлежит обучению требованиям ОТ по нескольким программам обучения требованиям ОТ общая продолжительность обучения требованиям ОТ суммируется. В случае если работнику установлено обучение по ОТ по трем программам обучения требованиям охраны труда, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения требованиям охраны труда может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям ОТ, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) СИЗ в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам в соответствии с Порядком.

Программы обучения требованиям ОТ разрабатываются организацией или ИП, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам ОТ, или работодателем на основе примерных перечней тем согласно Порядку. В зависимости от того, кто проводит обучение требованиям ОТ, программы обучения требованиям ОТ утверждаются руководителем организации или ИП, оказывающими услуги по обучению работодателей и работников вопросам ОТ, или работодателем с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии).

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям ОТ в сроки, установленные работодателем, но не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 Правил.

В случае совпадения сроков для проведения планового и внепланового обучения работников требованиям ОТ достаточным является проведение планового обучения работников по актуализированным программам обучения.

Обучение работников требованиям ОТ и проверка знания требований ОТ осуществляются с отрывом от работы.

Допускается проведение обучения работников требованиям ОТ с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям ОТ, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований ОТ, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям ОТ, и лицами, проводящими обучение требованиям ОТ, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям ОТ на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

Обучение работников требованиям ОТ заканчивается проверкой знания требований ОТ.

## **Инструкции по охране труда**

Инструкции должны быть разработаны соответствии с приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

### **Каждая ИОТ должна состоять из следующей структуры:**

– раздел «Общие требования охраны труда». В нем должен содержаться перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы, а также перечень профессиональных рисков и опасностей. В разделе «Общие требования» важно указать и перечень специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты (СИЗ), выдаваемых работникам по нормам.

– раздел «Требования охраны труда перед началом работы». В него нужно внести порядок проверки материалов, используемых в процессе работы работниками (исходя из специфики организации). Также в Разделе должен быть указан порядок осмотра и подготовки к работе СИЗ до использования.

– раздел «Требования охраны труда во время работы». Его содержание должно отражать требования безопасного обращения с рабочими материалами, например, с сырьем, заготовками, полуфабрикатами. Также должны быть закреплены требования, которые предъявляют к правильному использованию СИЗ работников.

– раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях». В него нужно включить порядок извещения руководителя работ о ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, а также о несчастных случаях.

– раздел «Требования охраны труда по окончании работ». В нем должен быть закреплён порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

### **Правила по охране труда работодателя:**

При необходимости должны быть разработаны правила по охране труда работодателя (далее – Правила по ОТ) на основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

Правила должны быть разработаны в формате стандарта организации или другого ЛНА. Для разработки Правил исследуются состояние и причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также провести специальную оценку условий труда (СОУТ) и осуществить производственный контроль.

К разработанным правилам должен быть приложен лист согласования. Его подписывают разработчик или группа разработчиков, руководитель юридической службы организации, руководитель службы охраны труда, лицо, ответственное за разработку Правил. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюза, при его наличии.

### **В правилах должны быть включены следующие разделы:**

– общие требования;

– требования охраны труда работников при организации и проведении работ;

– требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам для обеспечения охраны труда работников;

– требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников;

– требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников.

Допускается, чтобы Правила содержали требования или ссылку на требования стандартов безопасности труда, государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, правил и норм безопасности.

### **Тема 3.6. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами**

#### **Законодательная и нормативная база в области обеспечения работников средствами индивидуальной защиты**

##### **Средства индивидуальной защиты – это:**

–технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов (далее - ВОПФ) и защиты от загрязнения (ст.209 Трудового кодекса РФ).

–средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников ВОПФ и защиты от загрязнения (п.3 Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ).

–носимое на человеке средство индивидуального пользования для предотвращения или уменьшения воздействия на человека ВОПФ и защиты от загрязнения (ст.2 ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты»)

–средства защиты одного работающего, функционально связанные с его организмом (пункт 2.5.18 ГОСТ 12.0.002-2014 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Термины и определения средства защиты одного работающего, функционально связанные с его организмом»).

##### **Нормативно-правовая база в области обеспечения работников СИЗ**

– Трудовой кодекс Российской Федерации №197-ФЗ;

– Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125-ФЗ от 24.07.1998 г.;

– Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

– ГОСТ Р 59123-2020 "Система стандартов безопасности труда. Средства индивидуальной защиты. Общие требования и классификация";

– ТР ТС 019/2011 Технический регламент Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты».

##### **Требования, касающиеся обеспечения работников СИЗ, содержат:**

– Статьи 22, 214 и 221 Трудового кодекса РФ;

– Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н;

– ТР ТС 019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты».

##### **Работодатель обязан обеспечить:**

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

– оснащение средствами коллективной защиты;

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

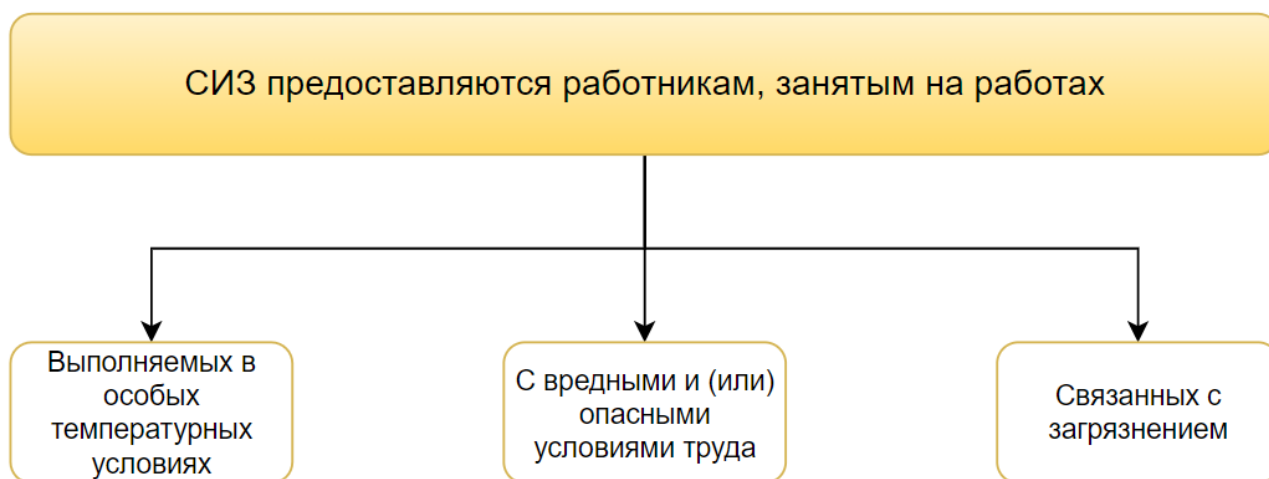
– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются 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.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

### Сотрудники, имеющие право на выдачу СИЗ

СИЗ выдаются сотрудникам, чьи профессии или должности указаны в типовых нормах и которые заняты на работах, указанных в схеме ниже.



#### Также средства индивидуальной защиты предоставляются:

- сотрудникам, временно переведенным на другую работу;
- гражданам, проходящим профессиональное обучение или переобучение по ученическому договору;
- учащимся и студентам, проходящим производственную практику или обучение;
- мастерам производственного обучения.

Руководителям и специалистам, которые периодически посещают производственные помещения и могут быть подвержены воздействию вредных или опасных производственных факторов, необходимо получить дежурные средства индивидуальной защиты, то есть только на время посещения соответствующих объектов.

Если в производственных цехах и участках с вредными или опасными производственными факторами будут работать сотрудники сторонних организаций, то обеспечение таких лиц соответствующими средствами защиты должен осуществить их работодатель.

Работодатель имеет право не выдавать СИЗ гражданам, которых организация привлекает для выполнения работ по гражданско-правовым договорам.

Такие правила установили в абз. 9 ч. 3 ст. 214, абз. 5 ч. 1 ст. 215 ТК РФ, пункте 18 Межотраслевых правил, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н.



**Если работник отказывается применять СИЗ, которые для него обязательны, работодатель имеет право отстранить его от работы**

Работодатель обязан отстранять от работы тех, кто отказывается применять СИЗ. Сделать это нужно в случае, если по результатам спецоценки работник трудится во вредных, опасных условиях труда или в особом температурном режиме (абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК).

**Если ответственный сотрудник, не оформил выдачу СИЗ работнику, то оформить отстранение нельзя, даже если средства индивидуальной защиты он получил, но не использует. Поэтому ответственному сотруднику, прежде чем отстранять работника, требуется проверить два документа:**

- первый — журнал учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- второй — личную карточку учета выдачи СИЗ.

Когда обнаружен факт того, что сотрудник не использует СИЗ, его фиксируют документально. Например, это может быть служебная записка непосредственного руководителя, акт о том, что работник не использует обязательные для него СИЗ и др.

У сотрудника в данном случае запрашивается письменное объяснение о том, почему он отказывается использовать СИЗ. Затем оформляется приказ об отстранении по форме, которую разработали в организации. В документе указывается причина отстранения, порядок оплаты – без сохранения зарплаты и срок отстранения.

Срок указывается с помощью события – например, до тех пор, пока работник не пройдет проверку знания требований безопасности при применении средств индивидуальной защиты.

**Работник обязан ознакомиться с приказом под подпись. Если он отказывается подписать приказ, составляется акт или создаётся соответствующая запись в приказе.**

**Период отстранения сотрудника от работы отражается в таблице учета рабочего времени.** Для этого указывается буквенный или цифровой код в зависимости от порядка оплаты данного периода (отстранение от работы с оплатой – НО (либо 34), без начисления зарплаты – НБ (либо 35)).

## **Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ**

Требуется выдавать работникам сертифицированные и декларированные СИЗ на основании результатов спецоценки условий труда с учетом типовых норм выдачи СИЗ.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением утверждены приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

В первую очередь ищите нужную норму в типовых нормах для отрасли предприятия. Если профессии и должности работника нет в отраслевых и межотраслевых типовых нормах, соответствующих виду деятельности организации, применяйте типовые нормы для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. Чтобы найти нужную типовую норму, используйте таблицу.

С 01.09.2023 будут действовать Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств. До 31.12.2024 работодатель вправе использовать типовые нормы, изданные до 01.03.2022. О применении типовых норм с 01.09.2023 до 31.12.2024 см. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

Если должности нет и там, применяйте типовые нормы для работников, профессии которых характерны для выполняемых работ. Работникам, которые совмещают профессии, выдавайте дополнительные СИЗ, которые предусмотрены типовыми нормами для совмещаемой профессии.

## Классификация СИЗ по ГОСТ Р 59123-2020

Средства защиты работающих в зависимости от характера их применения подразделяют на две категории:

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты.

Согласно ГОСТ Р 59123-2020. «Система стандартов безопасности труда (ССБТ) в зависимости от назначения СИЗ классифицируют:

а)	костюмы изолирующие костюмы изолирующие многофункциональные	
б)	СИЗ органов дыхания	
в)	одежду специальную защитную, в том числе фильтрующую	
г)	СИЗ ног;	
д)	СИЗ рук;	
е)	СИЗ головы	защитные каски (защитные шлемы), защитные каскетки, подшлемники, шапки, береты, косынки, бейсболки и прочие головные уборы, накомарники, сетки наголовные;
ж)	СИЗ лица	
и)	СИЗ глаз	
к)	СИЗ органа слуха:	наушники, наушники с креплением на защитную каску, противошумные вкладыши;
л)	СИЗ от падения с высоты:	удерживающие системы, системы позиционирования на рабочем месте, системы канатного доступа, страховочные системы, спасательные системы.
м)	дерматологические СИЗ;	
п)	СИЗ опорно-двигательного аппарата	
н)	комплексные СИЗ;	
р)	индивидуальные экранирующие комплекты, в т.ч. индивидуальные шунтирующие экранирующие комплекты	



В зависимости от защитных свойств СИЗ классифицируют по типам, группам и подгруппам защиты в соответствии с приложением

<b>Группа защиты</b>	<b>Подгруппа защиты</b>	
1. От механических воздействий	1.1. От механических воздействий	от истирания
		от проколов, порезов
		от вибрации
		от шума
		от ударов в разные части тела
		от возможного захвата движущимися частями механизмов
		от падения с высоты и средства спасения с высоты (ИСУ)
	1.2. От общих производственных загрязнений	
	1.3. От воды и растворов нетоксичных веществ	от растворов поверхностно-активных веществ
		водоупорная
		водонепроницаемая
	1.4. От нетоксичной пыли	от пыли стекловолокна, асбеста
		от взрывоопасной пыли
		от мелкодисперсной пыли
		от крупнодисперсной пыли
1.5. От скольжения по поверхностям		
2. От химических факторов	2.1. От токсичных веществ	от твердых токсичных веществ
		от жидких токсичных веществ
		от газообразных токсичных веществ
		от аэрозолей токсичных веществ
	2.2. От растворов кислот	Подгруппы защиты от разных концентраций
	2.3. От щелочей	Подгруппы защиты от разных концентраций
	2.4. От органических растворителей, в том числе лаков и красок на их основе	от органических растворителей
		от ароматических веществ
		от неароматических веществ
		от хлорированных углеводов
	2.5. От нефти, нефтепродуктов, масел и жиров	от сырой нефти
		от продуктов легкой фракции
		от нефтяных масел и продуктов тяжелых фракций
		от растительных и животных масел и жиров
		от твердых нефтепродуктов

<b>Группа защиты</b>	<b>Подгруппа защиты</b>	
3. От биологических факторов	3.1. От вредных биологических факторов	от микроорганизмов
		от насекомых и паукообразных
4. От радиационных факторов	4.1. От радиоактивных загрязнений и ионизирующих излучений	от радиоактивных загрязнений
		от ионизирующих излучений
5. От повышенных (пониженных) температур, искр и брызг расплавленного металла	5.1. От повышенных температур	обусловленных климатом
		от теплового излучения
		от открытого пламени
		от искр, брызг и выплесков расплавленного металла, окалины
		от контакта с нагретыми поверхностями свыше 45 °С
		от контакта с нагретыми поверхностями от 40 до 100 °С
		от контакта с нагретыми поверхностями от 100 до 400 °С
		от контакта с нагретыми поверхностями свыше 400 °С
	5.2. От пониженных температур	от конвективной теплоты
		от пониженных температур воздуха
		от пониженных температур воздуха и ветра
		до -20 °С
		до -30 °С
		до -40 °С
до -50 °С	от контакта с охлажденными поверхностями	
	6. От термических рисков электрической дуги, неионизирующих излучений, поражений электрическим током, воздействия статического электричества	6.1. От термических рисков электрической дуги
		от электрического тока напряжением до 1000 В
от электрического тока напряжением свыше 1000 В		
6.3. От электростатических зарядов и полей	6.4. От электрических и электромагнитных полей	от электрических полей
		от электромагнитных полей
7. Одежда специальная сигнальная повышенной видимости	7.1. Одежда специальная сигнальная повышенной видимости	
8. Комплексные средства индивидуальной защиты	8.1. Комплексные средства индивидуальной защиты	Определяется в зависимости от назначения входящих в них СИЗ
9. Средства индивидуальной защиты дерматологические	9.1. Средства индивидуальной защиты дерматологические	Защитные средства гидрофильного,

Группа защиты	Подгруппа защиты	
		гидрофобного, комбинированного действия
		Защитные средства от воздействия низких температур, высоких температур, ветра
		Защитные средства от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С
		Защитные средства от воздействия биологических факторов: - насекомых - микроорганизмов
		Очищающие средства
		Регенерирующие, восстанавливающие средства

В зависимости от степени риска причинения вреда пользователю СИЗ классифицируют:

- а) на СИЗ первого класса;
- б) СИЗ второго класса.



## Дежурные СИЗ

Выдайте дежурные СИЗ работникам, для которых это необходимо по типовым нормам и результатам СОУТ. Кроме того, выдача дежурных СИЗ сверх установленных норм может быть предусмотрена коллективными договорами и соглашениями.

Дежурные СИЗ выдавайте для периодического использования только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены (п. 20 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н).

**К дежурным СИЗ относят** (п. 19 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н):

- жилет сигнальный,
- страховочные и удерживающие привязи,
- диэлектрические галоши и перчатки,
- диэлектрический коврик,
- защитные очки и щитки,
- фильтрующие СИЗ органов дыхания,
- изолирующие СИЗ органов дыхания,
- защитный шлем, подшлемник,
- накомарник,
- каску, наплечники,
- налокотники,
- самоспасатели,
- наушники,
- противошумные вкладыши,
- светофильтры,
- виброзащитные рукавицы или перчатки и т. п.

Дежурные СИЗ, которые не допускают многократного применения, например, противошумные вкладыши, подшлемники, СИЗ органов дыхания, выдавайте в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, которое соответствует числу работников, занятых на рабочем месте (п. 19 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н).

Дежурные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепите за определенными рабочими местами и передавайте от одной смены другой. Выдавайте их под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение работ (п. 20 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н).

Срок носки дежурных СИЗ не определен типовыми нормами, и их выдача не всегда предусмотрена по специальности, указанной в типовых нормах. Работодатель производит их выдачу со сроком носки «до износа» с учетом условий и особенностей выполняемых работ (п. 20 приказа Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н).

## Порядок выдачи и применения СИЗ (до 01.09.2023 г.)

Порядок выдачи и применения СИЗ утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н

СИЗ, 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 СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к Межотраслевым правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Правила).

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

Допускается ведение карточек учета выдачи СИЗ в электронной форме с обязательной персонификацией работника.

Работодатель вправе организовать выдачу СИЗ и их сменных элементов простой конструкции, не требующих проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования). При этом требуется персонификация работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронную форму карточки учета выдачи СИЗ.

**При выдаче работникам СИЗ работодатель руководствуется типовыми нормами, соответствующими его виду деятельности.**

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

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

Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочих, специалистов и других служащих выдаются 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 СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ) с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

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

Руководителям и специалистам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки) и могут в связи с этим подвергаться воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, должны

выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противозащитными и противогрибковыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки "до износа" на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее - дежурные СИЗ). 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.

Дежурные СИЗ 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 другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

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

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель



обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

**Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.**

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем - индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

### **Порядок выдачи и применения СИЗ (с 01.09.2023 г.)**

На основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 №766н приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» признан утратившим силу с 1 сентября 2023 года.

Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766 н утверждены правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – Правила).

**Выдача СИЗ индивидуального учета**

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде), рекомендуемый образец которой предусмотрен приложением № 2 к Правилам.

В электронной карточке учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника или данные с электронных считывающих устройств, фиксирующих биометрические данные работника или его электронную подпись, либо иные сведения, позволяющие идентифицировать личность работника.

**В случае обеспечения учета выдачи СИЗ в электронном виде,** ведение личных карточек на бумажном носителе не требуется.

В случае если работодатель организовал выдачу СИЗ и их сменных элементов, применение которых не требует проведения дополнительного инструктажа, посредством автоматизированных систем выдачи (вендингового оборудования), необходимо обеспечить идентификацию работника и автоматическое заполнение данных о выданных СИЗ в электронной карточке учета выдачи СИЗ.

Идентификация может осуществляться с помощью персональных электронных носителей и других методов, установленных локальным нормативным актом работодателем.

При выдаче работнику СИЗ, полученных работодателем во временное пользование по договору аренды, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ с индивидуальной маркировкой, в которой указана идентифицирующая информация о работнике. Сведения о выдаче СИЗ, взятых в аренду, заносятся в личную карточку учета выдачи СИЗ работнику.

Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим

договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее - дежурные СИЗ).

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

### **Выдача дежурных СИЗ**

Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде), рекомендуемый образец которой предусмотрен приложением № 3 к Правилам.

### **Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности**

Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации, установленными приложением № 4 к Правилам.

Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5°C).

СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

**Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации** исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включать время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

### **Выдача СИЗ работникам сторонних организаций**



Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с Нормами работодателя сторонней организации.

Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы.

Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории которого проводятся работы.

Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций, выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

## **Смывающие и обезвреживающие средства индивидуальной защиты**

### **Основные сведения о смывающих и обезвреживающих средствах**

**Смывающие и (или) обезвреживающие средства** – продукция (вещество или смеси веществ), предназначенная для нанесения непосредственно на внешний покров человека (кожу, волосяной покров, ногти) с единственной или главной целью их очищения, придания приятного запаха, и (или) коррекции запаха тела, и (или) защиты, и (или) сохранения в хорошем состоянии, и (или) ухода за ними. Различают средства защитного, очищающего и регенерирующего (восстанавливающего) действия.

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, нефтепродуктами, клеями, 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.

#### **Общие сведения**

##### **Основные виды средств защиты кожи:**

- защитные кремы и эмульсии;
- очищающие средства, кремы, пасты, гели;
- регенерирующие восстанавливающие кремы;
- кремы для защиты от обморожения;
- средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды;
- средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) ;
- репелленты для защиты от кровососущих насекомых.

В качестве ингредиентов средств индивидуальной защиты дерматологических запрещается использовать силиконы, парабены, бензоат натрия, минеральные абразивы, горючие, летучие, органические растворители в количестве более 10 % по каждому веществу, а также вещества, запрещенные к использованию в качестве ингредиентов парфюмернокосметической продукции.

Внимание! ЗАПРЕЩЕНО применение для очистки рук стиральных порошков, соды и других не предназначенных для гигиены кожи рук средств

#### **Защитные кремы и эмульсии**

Гидрофильные кремы для защиты кожи рук и лица предназначены для **облегчения очистки от масляных и водонерастворимых рабочих материалов** (масло, нефть, краска, лак, клей, смола, графит, металлическая пыль, сажа, мазут) и **органических растворителей** (бензин, разбавители лаков и политуры, вещества перегонки, усилители, очистители).

Гидрофобные кремы (эмульсии) предназначены для защиты кожи рук и лица в любых областях, где нужна защита от водорастворимых веществ и растворов (работа с чистящими и дезинфицирующими средствами; в лаборатории: с химическими растворами кислот, щелочей, солей; с СОЖ, цементом, известью, удобрениями; и т.д.), а также для дополнительной защиты рук и предотвращения потоотделения под перчатками.

Кремы для защиты кожи рук в изменяющихся условиях работы (комбинированные) обеспечивают защиту как от водонерастворимых (сажа, металлическая пыль, клей, органические растворители, масла), так и от водорастворимых рабочих материалов (вода, водные растворы кислот, щелочей, солей, извести, цемента, удобрений), а также защиту кожи рук в условиях, когда работа выполняется как в перчатках, так и без них (работа с нефтепродуктами, смазками, маслами).

Крем должен образовывать защитный барьер на коже и может обладать ухаживающим эффектом. Он должен легко наноситься, быстро впитываться в кожу, оставляя увлажняющее ощущение, и обладать высокими защитными свойствами при минимальном расходе.

Защитный крем не должен содержать силикона и других запрещенных веществ, указанных в общих сведениях к требованиям к СИЗ кожи.

Срок хранения должен быть не менее 30 месяцев с даты выпуска продукции.

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 31460 и ГОСТ 32117.

Назначение: гидрофобные кремы (эмульсии) предназначены для защиты кожи рук и лица в любых областях, где нужна защита от водорастворимых веществ и растворов (работа с чистящими и дезинфицирующими средствами; в лаборатории: с химическими растворами кислот, щелочей, солей; с СОЖ, цементом, известью, удобрениями; и т.д.), а также для дополнительной защиты рук и предотвращения потоотделения под перчатками.

### **Очищающие средства, кремы, пасты, гели**

В зависимости от типов загрязнений очищающие средства делятся на жидкие очищающие средства (гели для очистки кожи рук, лица и тела от легких загрязнений: пыль, пот), очищающие кремы (для очистки от средних загрязнений: растворы солей, масло, грязь), пасты для очистки от сильных загрязнений (известь, цемент, удобрения, масло, нефть, жир, сажа, графит, металлическая пыль, смазочные вещества), специальные очищающие средства от сильных загрязнений (клеи, смолы, СОЖ, краски, лаки, резина).

Не должны содержать мыла, растворителей, силикона, абразивных средств искусственного происхождения и других запрещенных веществ, указанных в общих сведениях к требованиям к СИЗ кожи.

Срок хранения должен быть не менее 30 месяцев с даты выпуска продукции.

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 31460 и ГОСТ 32117.

Назначение: для очистки кожи рук, лица и тела от легких, средних, сильных и специальных загрязнений

### **Регенерирующие восстанавливающие кремы**

Крем не должен содержать силикона и других запрещенных веществ, указанных в общих сведениях к требованиям к СИЗ кожи, должен легко наноситься, быстро впитываться и не оставлять жировой пленки.

Эффективность и хорошая переносимость кремов и эмульсий кожей, их микробиологическая чистота должны подтверждаться заключением независимых экспертов, а также испытаниями и тестами на переносимость продуктов кожей человека.

Для минимизации риска аллергических заболеваний допустимы следующие консерванты: сорбат калия, сорбиновая кислота, феноксиэтанол.

Срок хранения должен быть не менее 30 месяцев с даты выпуска продукции.

Микробиологическая чистота регенерирующих кремов и эмульсий: не более 100 репродуктивных микроорганизмов на 1 грамм продукта

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 31460 и ГОСТ 32117.

Назначение: кремы для ухода за кожей рук и лица, подверженной профессиональным стрессам и воздействию окружающей среды.

### **Кремы для защиты от обморожения**

Водомасляная эмульсия с высоким содержанием липидов, глицерина, аллантаина и пантенола. Не должна затвердевать и легко наносится в условиях низких температур.

Защитный крем не должен содержать силикона и других запрещенных веществ указанных в общих сведениях к требованиям к СИЗ кожи. Крем должен быстро впитывается, не оставляя на коже неприятного ощущения липкости и жирности.

Должен содержать не более 58% воды. Микробиологическая чистота крема должна соответствовать требованию: менее 100 репродуктивных микроорганизмов на 1 грамм продукта. Водородный показатель pH не должен выходить за рамки 4,0 – 6,5.

Срок хранения должен быть не менее 30 месяцев с даты выпуска продукции.

Крем должен свободно выдавливаться при температурах до – 35°C. Крем должен сохранять стабильность при температурах до – 40°C.

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 31460 и ГОСТ 32117.

Назначение: кремы для ухода за кожей рук и лица, подверженной профессиональным стрессам и воздействию окружающей среды.

### **Средства защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды**

Крем предназначен для **эффективной защиты от ультрафиолетовых лучей** при интенсивном солнечном излучении, например, при работах на открытом воздухе, предотвращать как нанесение непосредственного вреда коже (появление эритем), так и отсроченные последствия (преждевременное старение кожи, рак кожи).

Светозащитный крем широкого спектра действия с защитным фактором 30 должен обладать повышенной водостойкостью, хорошо распределяться по поверхности кожи, должен быть пригоден даже для очень чувствительной кожи, особенно для тех участков тела, которые наиболее подвержены воздействию УФ излучения.

Крем должен обладать широким спектром защитного действия, обеспечивая защиту от ультрафиолетового излучения диапазонов А (320–400 нм), В (280–320 нм) и С (при интенсивных сварочных работах).

Крем должен содержать как физические, так и химические фильтры.

Крем не должен содержать силиконов, минеральных абразивов, органических растворителей и других запрещенных веществ, указанных в общих сведениях к требованиям к СИЗ кожи.

Помимо защитных свойств, крем должен обладать ухаживающим эффектом (содержать витамин А – ретинол пальмитат, витамин Е – токоферол ацетат). Для минимизации риска аллергических заболеваний допустимы следующие консерванты: сорбат калия, сорбиновая кислота, феноксиэтанол.

Запрещено содержание метилхлоризотиазолинона – риск аллергических реакций, триэтаноламина – риск кожных раздражений и содержания токсичных веществ.

Срок хранения должен быть не менее 48 месяцев с даты выпуска продукции.

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019

## **Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)**

Гель (лосьон) с ухаживающим и увлажняющим комплексом для гигиены рук без использования воды.

Степень микробиологического обеззараживания геля (лосьона) должна соответствовать степени, достигаемой при гигиенической дезинфекции рук посредством втирания в руки дезинфицирующего средства.

Гель (лосьон) должен обладать ухаживающими и увлажняющими свойствами, и иметь в составе ухаживающие компоненты. В качестве активного дезинфицирующего компонента средство может содержать изопропиловый спирт или хлоргексидин (в том числе используется для дезинфекции поверхностей).

Срок хранения должен быть не менее 48 месяцев с даты выпуска продукции.

Обязательная государственная регистрация в Роспотребнадзоре.

Обязательное декларирование соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 12.1.007

## **Репелленты для защиты от кровососущих насекомых**

Репеллент в виде спрея. Используется при выполнении наружных работ в период активности кровососущих насекомых.

Требования к защитным свойствам и эффективности:

- содержание активного вещества диэтилтолуамидне менее 29%;
- универсальность – защита от широкого спектра кровососущих насекомых (мошки, слепни, комары, мокрецы, москиты, блохи);
- длительность действия:
  - при нанесении на кожу – до 8 часов;
  - на одежду от насекомых – до 30 суток.

Способ применения: распылить на ладонь и, не втирая, нанести на открытые части тела.

Одежду и изделия из ткани обрабатывать на открытом воздухе до лёгкого увлажнения.

Эффективность репеллентов должна быть подтверждена протоколами (научными отчетами) аккредитованных лабораторий или институтов.

Срок хранения должен быть не менее 30 месяцев с даты выпуска продукции.

Обязательное подтверждение соответствия требованиям ТР ТС 019, ГОСТ 32481.

Назначение: предназначены для нанесения на открытые участки кожи, а также для предварительной обработки одежды.

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (до 01.09.2023 г.)

Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» утвержден стандарт «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

## **Стандарт «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (до 01.09.2023)**

Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (далее - Стандарт) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Стандарт распространяется на работодателей - юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счёт средств работодателя.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)

обезвреживающих средств согласно приложению № 1 к приказу 1122н (далее – Типовые нормы).

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

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

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

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

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

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

Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

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

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя и утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа на основании Типовых норм.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств согласно Типовым нормам осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) работодателя.

Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие) выдаются работникам, занятым на наружных и других работах, связанных с

воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, повышенных и пониженных температур, ветра и других.

Средства для защиты от бактериологических вредных факторов, обладающие антибактериальным эффектом, выдаются работникам, занятым на производствах с повышенными требованиями к стерильности рук работающих, при работе с бактериально опасными средами, а также при нахождении рабочего места удалённо от стационарных санитарно-бытовых узлов.

Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лёт кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учётом сезонной специфики региона.

Применение защитных средств, указанных в пунктах 14-18 Стандарта, осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

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

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

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты.

Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно Типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Работодатель обязан организовать надлежащий учёт 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 за исключением средств, указанных в пункте 7 Типовых норм, должна фиксироваться под роспись в личной



карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Стандарту.

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

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

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

Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) Стандарта в подведомственных организациях осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

### **Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами (с 01.09.2023 г.)**

Правила утверждены приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н (статус документа: Не вступил в силу, с ограниченным сроком действия (действует с 01.09.2023 по 31.08.2029)).

Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются, в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

Использование дерматологических СИЗ для защиты от воздействия радиоактивных веществ и ионизирующих излучений не допускается.

**На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).**

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, **работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства.** В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

**Дерматологические СИЗ защитного типа:** средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей)): репеллентные средства выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы), с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей)): инсектоакарицидные средства выдаются работникам при работе в районах, где наблюдается распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона и актуальными рекомендациями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере защиты прав потребителей.

В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

**Выдача работникам дерматологических СИЗ**, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности.

Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе «Лично/дозатор».



## Тема 3.7. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам

<b>Гарантии</b>	средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
<b>Компенсации</b>	денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

### Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

### Виды и основания предоставления работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

В случае установления по результатам специальной оценки условий труда вредных или опасных условий труда на рабочем месте, работник приобретает право на получение компенсаций, информация о которых приведена в таблице:

№ п/п	Класс условий труда	Вид компенсации		
		Повышенный размер оплаты труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращенная продолжительность рабочего времени
		ТК РФ Ст.147	ТК РФ Ст. 117	ТК РФ Ст.320
1	Подкласс 3.1. Вредные условия труда 1 степени	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)	-	-

2	Подкласс 3.2. Вредные условия труда 2 степени	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)	Не менее 7 календарных дней	-
3	Подкласс 3.3. Вредные условия труда 3 степени	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)	Не менее 7 календарных дней	Не более 36 часов в неделю
4	Подкласс 3.4. Вредные условия труда 4 степени	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)	Не менее 7 календарных дней	Не более 36 часов в неделю
5	Класс 4. Опасные условия труда	Не менее 4% тарифной ставки (оклада)	Не менее 7 календарных дней	Не более 36 часов в неделю

Конкретная **продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска** работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. При этом, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией на основании:

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- договоров;
- а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

На аналогичных условиях установленная сокращенная продолжительность рабочего времени для работника может быть увеличена, но **не более чем до 40 часов в неделю** с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Обеспечение работников молоком и лечебно-профилактическим питанием

Согласно ст. 222 Трудового кодекса РФ, на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда.

**Норма бесплатной выдачи молока** составляет 0,5 литра за смену независимо от ее продолжительности. Молоко выдается при выполнении работ во вредных условиях труда в течение не менее чем половины рабочей смены.

Выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, **не допускается**. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Вместо молока работнику могут выдаваться равноценные пищевые продукты, выдача иных продуктов законодательством РФ не предусмотрена.

По письменному заявлению работника вместо выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов ему может выплачиваться компенсационная выплата.

**Конкретный размер компенсационной выплаты** и порядок ее индексации устанавливаются:

- в коллективном договоре - при наличии первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- в трудовом договоре, заключаемом с работником, - при отсутствии указанных органов в организации.

В том случае, если по прошествии времени работник принял решение отказаться от компенсационной выплаты и получать молоко или другие равноценные пищевые продукты, ему необходимо:

– предоставить работодателю письменное заявление об отказе от компенсационной выплаты - в случае установления порядка выплаты в коллективном договоре;

– предоставить работодателю письменное заявление об отказе от компенсационной выплаты и о внесении изменений в трудовой договор - в случае установления порядка выплаты в трудовом договоре.

## **Тема 3.8. Обеспечение наблюдения за состоянием здоровья работников**

### **Нормативно-правовая база проведения медицинских осмотров**

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 11 февраля 2022 г. № 75н "Об утверждении Порядка проведения обязательных медицинских осмотров до рабочей смены, медицинских осмотров в течение рабочей смены (при необходимости) и медицинских осмотров после рабочей смены (при необходимости) работников, занятых на подземных работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), в том числе с использованием технических средств и медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, а также перечень включаемых в них исследований"

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

### **Порядок проведения обязательных медицинских осмотров работников**

**Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования)** при поступлении на работу (предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

**Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования)** (периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

**Периодичность и объем медицинских осмотров** устанавливается в соответствии с приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия. В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология". Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог.

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя.

## **Порядок проведения предварительных осмотров**

**Предварительные осмотры** проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу работодателем.

**Направление** заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам.

Направление выдается лицу, поступающему на работу **под роспись**. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

### **В списке лиц указываются:**

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, **следующие документы:**

1. направление;
2. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
3. паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
4. решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование;
5. полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

На лицо, поступающее на работу, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется **медицинская карта**, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

Предварительный осмотр **является завершенным** в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется **заключение по его результатам**.

### **В Заключении указываются:**

1. дата выдачи Заключения;
2. фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
3. наименование работодателя;
4. наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
5. наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
6. результаты предварительного осмотра:

- медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены;

- группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов, и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр. Заключение составляется **в трех экземплярах**, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

### **Порядок проведения периодических медицинских осмотров**

Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Периодические осмотры проводятся не реже, чем в сроки, предусмотренные **приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.**

В случае введения в соответствии с **Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера"** режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в приложении к Порядку, за исключением пунктов 23-27, а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с **Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"**, по решению работодателя может быть отложено, но **не более чем на 6 месяцев.**

**Работники в возрасте до 21 года**, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда проходят периодические осмотры **ежегодно.**

**Внеочередные медицинские осмотры (обследования)** проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

Периодические медицинские осмотры **проходят работники:**

- занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта;
- организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;
- выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

**В списке работников**, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам.

**В поименных списках указываются:**

1. фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
2. профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
3. наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
4. наименование вредных производственных факторов или видов работ.

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 направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

Перед проведением периодического осмотра работодатель обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.

Медицинская организация в срок **не позднее 10 рабочих дней** с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее, чем за **14 рабочих дней** до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра. Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем и утверждается руководителем медицинской организации. Работодатель не позднее, чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных и (или) опасных производственных факторов или работ с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных документами, в том числе полученных с применением электронного обмена между медицинскими организациями, поступающему на работу, определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации **следующие документы:**

1. направление;
2. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
3. паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
4. решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование;
5. полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта. Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, предоставляют информацию о результатах указанных осмотров с письменного согласия работника в Фонд социального страхования Российской Федерации по письменному запросу (Фонд социального страхования).

Периодический осмотр является **завершенным** в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации. В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования.

Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. При этом дополнительные обследования не входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется Заключение.

В **Заключении** указываются:

1. дата выдачи Заключения;
2. фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
3. наименование работодателя;
4. наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
5. наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
6. результаты предварительного осмотра:
  - медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены;
  - группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого **не позднее 5 рабочих дней** выдается работнику. Второй экземпляр приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

В случае **выявления медицинских противопоказаний к работе** работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности. На основании результатов периодического осмотра работнику даются рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации, которые оформляются в медицинской карте в медицинской организации, в которой проводился медицинский осмотр. Результаты медицинского осмотра могут использоваться работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний.

Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится **при стаже работы 5 лет** во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие **стойкие последствия несчастных случаев** на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие **заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания**, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

В районах **Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**, а также в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства работ, периодический осмотр работников, имеющих общий трудовой стаж работы 5 лет и более, может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии проходят в медицинских организациях диагностические исследования. Периодические осмотры



работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии могут проводиться в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов. Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда. В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

В случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица в случаях, предусмотренных законодательством РФ, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения или органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Центр профпатологии, проводивший периодический осмотр, предоставляет информацию о результатах данного осмотра с письменного согласия работника в Фонд социального страхования по письменному запросу.

В случае установления предварительного диагноза о наличии у работника профессионального заболевания, медицинская организация осуществляет действия, в соответствии с **Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967.**

В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности в соответствии с законодательством РФ.

По итогам проведения периодических осмотров медицинская организация не позднее чем **через 30 дней** после завершения проведения периодических осмотров обобщает их результаты и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, и представителями работодателя составляет заключительный акт. Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (при наличии). Заключительный акт (в том числе в электронной форме) составляется в пяти экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение **5 рабочих дней** от даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта РФ, Фонд социального страхования, в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, **по их окончании:**

- выдают работнику на руки выписку из медицинской карты, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам периодического осмотра, а также рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации;

- направляют копию выписки в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, с письменного согласия работника.

Медицинские организации обобщают и анализируют результаты периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территории данного субъекта РФ и **не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным**, направляют обобщенные сведения в соответствующий орган государственной власти субъекта РФ в сфере охраны здоровья. Орган государственной власти субъекта РФ в сфере охраны здоровья направляет обобщенные сведения в Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Центр профпатологии Министерства здравоохранения РФ **не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным**, представляет сведения о проведении периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Министерство здравоохранения РФ.

## **Обязательное психиатрическое освидетельствование работников**

Обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу — это особый вид медицинской процедуры. Она позволяет определить пригодность сотрудника к выполнению особо опасных работ с точки зрения его психического здоровья.

Порядок проведения определяется приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н.

Чтобы оценка состояния психического здоровья была объективной, процедуру освидетельствования проводит врачебная психиатрическая комиссия. Она проводит личное обследование работника и на его основании выносит решение о его способности выполнять те или иные виды работ. Если нужны дополнительные сведения по этому вопросу, комиссия вправе запросить нужную информацию в медицинских учреждениях, где сотрудник наблюдался или проходил лечение.

### **Как провести обязательное психиатрическое освидетельствование работников:**

Если в соответствии с действующим трудовым законодательством работник должен проходить обязательное психиатрическое освидетельствование, работодатель обязан обеспечить его проведение и проследить за результатами.

1. Заключите договор с медучреждением, где есть врачебная психиатрическая комиссия по проведению обязательного психиатрического освидетельствования работников. Учтите: проходить психиатрическое освидетельствование можно только в лицензированных медицинских организациях. В лицензии на осуществление медицинской деятельности должны быть указаны работы по психиатрическому освидетельствованию.

2. Издайте приказ о направлении работников на психиатрическое освидетельствование. Приказ (копия) отправляется также во врачебную психиатрическую комиссию. Оформлять список контингентов и поименный список для психиатрических освидетельствований не надо.

3. Оформите направление на каждого работника, который пойдет на медосмотр. Направление может быть сформировано в форме электронного документа с использованием простых электронных подписей работодателя и работника (при наличии технической возможности). В направлении укажите сведения о работодателе и данные о сотруднике, в том числе перечень работ, которые он выполняет.

4. Зарегистрируйте направление в специальном журнале. С 1 сентября 2022 года вы можете вести учёт выданных направлений и в форме электронного документа.

5. Выдайте сотрудникам направления под подпись в журнале.

6. Получите у сотрудников заключение медкомиссии. Заключение медицинской организации составляет в трёх экземплярах. Первый экземпляр выдают работнику под подпись не позднее 3 рабочих дней со дня принятия врачебной комиссией решения. Второй хранится в медицинской организации, в которой проводилось освидетельствование. Третий экземпляр направляют работодателю, если на это дал согласие сотрудник.

7. Получите от медицинского учреждения уведомление с результатами освидетельствования и датой, когда заключение выдали работнику.

8. В зависимости от результатов психиатрического освидетельствования:

- направьте кандидата или сотрудника на предварительный медосмотр;
- отстраните от работы сотрудника, который не прошел медкомиссию.

**Обязательное психиатрическое освидетельствование для работников проводится за счёт работодателя (ч. 9 ст. 220 ТК). Нельзя переложить расходы по ОПО на работника. Даже если работник признан негодным и с ним не стали заключать трудовой договор, все затраты компенсирует организация.**

**Для прохождения освидетельствования работник обращается в медицинскую комиссию, предъявляет:**

- паспорт;
- СНИЛС;
- заключения, выданные по результатам обязательных медицинских осмотров, предусмотренных статьей 220 ТК РФ (при их наличии);
- направление от работодателя.

Психиатрическое освидетельствование проводят в течение **20 дней** с даты обращения работника во врачебную комиссию.

Если для вынесения окончательного вердикта потребовались дополнительные сведения, срок принятия решения может быть сдвинут максимум на 10 дней. В течение трех дней с момента его принятия работник должен получить письменный документ, который содержит результат психиатрического освидетельствования (справка). В этот же срок информация о датах принятия решения и информирования работника доводится до работодателя.

Если работник не согласен с выводами комиссии, он имеет право обжаловать их посредством обращения в суд.

**Кто проходит обязательное психиатрическое освидетельствование при приеме на работу:**

1. Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств <sup>1</sup>.

2. Деятельность, связанная с производством, транспортировкой, хранением и применением взрывчатых материалов и веществ.

3. Деятельность в области использования атомной энергии, осуществляемая работниками объектов использования атомной энергии при наличии у них разрешений, выдаваемых органами Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору <sup>2</sup>.

4. Деятельность, связанная с оборотом оружия.

5. Деятельность, связанная с проведением аварийно-спасательных работ, а также с работой, выполняемой пожарной охраной при тушении пожаров.

6. Деятельность, непосредственно связанная с управлением подъемными механизмами (кранами), подлежащими учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору <sup>3</sup>.

7. Деятельность по непосредственному забору, очистке и распределению воды питьевых нужд систем централизованного водоснабжения.

8. Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

9. Деятельность по присмотру и уходу за детьми.

10. Деятельность, связанная с работами с использованием сведений, составляющими государственную тайну.

11. Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок <sup>4</sup>.

12. Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы объектов теплоснабжения <sup>5</sup>.

13. Деятельность, непосредственно связанная с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа и подлежащего учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору<sup>6</sup>:

- пара, газа (в газообразном, сжиженном состоянии);
- воды при температуре более 115 °С;
- иных жидкостей при температуре, превышающей температуру их кипения при избыточном давлении 0,07 МПа.

14. Деятельность, непосредственно связанная с диспетчеризацией производственных процессов в химической (нефтехимической) промышленности, включая деятельность операторов производственного оборудования в химической (нефтехимической) промышленности (при производстве химических веществ 1 и 2 классов опасности).

15. Деятельность, связанная с добычей угля подземным способом.

16. Деятельность, связанная с эксплуатацией, ремонтом скважин и установок при переработке высокосернистой нефти, очистке нефти и газа от сероводорода, очистке нефтеналивных судов, цистерн, резервуаров, добычей и обработкой озокерита, экстракционноозокеритовым производством.

17. Деятельность, непосредственно связанная с контактами с возбудителями инфекционных заболеваний - патогенными микроорганизмами I и II группы патогенности, возбудителями особо опасных инфекций, а также с биологическими токсинами (микробного, растительного и животного происхождения) или с доступом к указанным субстанциям.

**Психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, проводится при трудоустройстве до прохождения предварительного медосмотра.**

При приёме на работу повторно проходить освидетельствование не нужно, если соблюдаются два условия одновременно:

- работник будет выполнять вид работ, по которым ранее проходил освидетельствование. Срок прохождения – не позднее двух лет;
- по состоянию психического здоровья работник был пригоден к выполнению указанного вида деятельности по результатам прошлого освидетельствования.

**Работник проходит процедуру психиатрического обследования только с его добровольного согласия.**

Если он отказывается от процедуры, работодатель не вправе заставить его сделать это.

Однако он обязан **отстранить специалиста от работы без сохранения заработной платы до прохождения освидетельствования** (ст. 76 ТК). Работодатель может напомнить работнику о положениях ст. 214 ТК РФ, которая указывает, что сотрудник обязан соблюдать требования в области охраны труда.

Невыполнение данного требования расценивается как дисциплинарный проступок, за который может быть применено одно из взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

**Допуск сотрудника, который не прошел обязательное для него психиатрическое освидетельствование, грозит штрафом (части 3 статьи 5.27.1 КоАП):**

- на должностных лиц — в размере от 15 000 до 25 000 руб.;
- лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 15 000 до 25 000 руб.;
- юридических лиц — от 110 000 до 130 000 руб. Это указано в части 3 статьи 5.27.1 КоАП.

## Тема 3.9. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания

В соответствии со Статьей 216.3. "Обеспечение права работников на санитарно-бытовое обслуживание" Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда **возлагается на работодателя.**

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются

- санитарно-бытовые помещения,
- помещения для приема пищи,
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки,
- организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи,
- устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

**В состав санитарно-бытовых помещений** входят

- гардеробные,
- душевые,
- умывальные,
- уборные,
- места для размещения полудушей,
- устройств питьевого водоснабжения,
- помещения для обогрева или охлаждения,
- обработки, хранения и выдачи спецодежды,
- сушки волос (феновые).

В соответствии с заданием на проектирование могут предусматриваться в дополнение к указанным другие санитарно-бытовые помещения и оборудование.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Требования к санитарно-бытовым помещениям предусмотрены в разделе «Санитарно-бытовые помещения» СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания».

## Тема 3.10. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

### Рабочее время

<b>Рабочее время</b>	это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ).
----------------------	---

Не являются рабочим временем, но в силу своего функционального назначения приравниваются к нему следующие периоды:

- перерывы для кормления ребенка (ч. 4 ст. 258, ст. 264 ТК РФ),
- время простоя (ст. 157 ТК РФ),
- перерыв для приема пищи в месте выполнения работы (ч. 3 ст. 108 ТК РФ),
- специальные перерывы в течение рабочего времени (ст. 109 ТК РФ),
- период командировки, междусменный отдых во время пребывания на вахте и др.

Трудовым законодательством установлена **предельная мера труда (максимальная продолжительность рабочего времени), равная 40 часам**, которую ни работодатели, в том числе и по соглашению с работниками, ни сами работники не имеют права превышать (ст. 91 ТК РФ). Исключение составляют случаи, прямо указанные в законе (например, сверхурочная работа) (ст. 97 ТК РФ).

**Сокращенная продолжительность рабочего времени** - это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной, являющаяся правовой гарантией для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени характеризуется следующим (ст. 92 ТК РФ):

- оплата устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет (ст. 271 ТК РФ);
- продолжительность рабочего времени закрепляется федеральными законами;
- она применяется для отдельных категорий работников.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1, 4 ст. 92 ТК РФ):

1	лиц в возрасте до 16 лет	не более 24 часов в неделю
2	лиц в возрасте от 16 до 18 лет	не более 35 часов в неделю
3	инвалидов I или II группы	не более 35 часов в неделю
4	лиц, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3й и 4й степени) или опасными	не более 36 часов в неделю

Сокращенная продолжительность рабочего времени **менее 36 часов** в неделю может быть установлена работнику, который трудится во вредных (3й и 4й степени) или опасных условиях, трудовым договором:

- на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ);
- согласно локальному нормативному акту организации (ч. 3 ст. 219 ТК РФ).

С учетом особенностей организации производства работодатель локальным нормативным актом может устанавливать категории работников, не указанные в федеральном законодательстве, но для которых также вводится сокращенное рабочее время.



## Время отдыха

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

**Видами времени отдыха** являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью **не более двух часов и не менее 30 минут**, который в рабочее время не включается.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха **не может быть менее 42 часов**.

Всем работникам предоставляются **выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)**. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

**Нерабочими праздничными днями** в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

**Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни** производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия **допускается в следующих случаях:**

1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных



обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работникам предоставляются **ежегодные отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- работникам, имеющим особый характер работы,
- работникам с ненормированным рабочим днем,

– работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

– а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- водитель работает в районах Крайнего Севера или в приравненных к ним местностях;
- автомобиль используется вне границ населенных пунктов.

Если все перечисленные условия выполнены, то допускается уменьшить еженедельный отдых до 24 часов, однако неиспользованное время отдыха должно быть компенсировано в течение учетного периода.

## Тема 3.11. Обеспечение безопасного выполнения подрядных работ. Обеспечение снабжения безопасной продукцией

Лицо или организация, представляющая услуги работодателю на его территории, в соответствии с договором, согласованными техническими требованиями, сроками и условиями называется **подрядчиком**.

Для обеспечения охраны труда в организации следует выбирать квалифицированных подрядчиков, способных предоставлять безопасные услуги.

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

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

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

### **Предотвращению случаев повреждения здоровья работников на территории, находящейся под контролем другого работодателя**

В соответствии со статьей 214 ТК РФ "Обязанности работодателя в области охраны труда" при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

**Приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 656н** утвержден примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица).

#### **Перечень мероприятий состоит из:**

- организационных мероприятий,
- технических мероприятий,
- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты,
- лечебно-профилактических,
- санитарно-бытовых мероприятий.

С точки зрения допуска работников сторонних организаций на подконтрольную территорию - это очень важный и нужный документ. Данный документ предлагает документировать ряд

процессов при допуске. Поэтому его необходимо учитывать при допуске сторонних организаций на свои объекты.

## **Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))**

### **Организационные мероприятия**

1. Назначение работодателем, под контролем которого находится территория или объект (далее - контролирующий работодатель), и работодателем, осуществляющим производство работ (оказание услуг) (далее - зависимый работодатель) на территории или объекте (далее - территории), находящейся под контролем другого работодателя, до начала выполнения работ, лиц, отвечающих за безопасную организацию работ в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда.

2. Составление работодателем, под контролем которого находится территория или объект, и работодателем, производящим работы (оказывающим услуги), единого перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, включающего:

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

Составление работодателем, под контролем которого находится территория или объект, и работодателем, производящим работы (оказывающим услуги), плана мероприятий по эвакуации и спасению работников при возникновении аварийной ситуации и при проведении спасательных работ.

3. Отражение согласованных мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников и условий производства работ в заключаемых договорах между контролирующим работодателем и зависимым работодателем.

4. Утверждение контролирующим работодателем и зависимым работодателем акта-допуска, являющегося основанием разрешения производства работ, для которых требуется акт-допуск.

5. Организация производства совместных (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно работ на одной территории) и совмещаемых (выполняемых разными зависимыми работодателями одновременно разных работ на одной территории) работ. Составление графика и (или) журнала совместных и совмещаемых работ.

6. Обеспечение контролирующим работодателем допуска к работам, координацию и информирование зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на одной неподконтрольной им территории и у которых отсутствуют взаимные договоры.

7. Организация контролирующим работодателем непрерывной связи и координации зависимых работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории до начала, во время и после окончания работ.

8. Проведение мониторинга хода производства работ и изменения условий труда на территории по утвержденному контролирующим работодателем порядку.

9. Составление и согласование схемы подключения потребителей (работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории) к энергоносителям на территории (электроэнергия, кислород, газ, вода, пар, сжатый воздух и другие).

10. Проведение работодателем, контролирующим территорию, инструктирования по охране труда, учитывающего специфику организации и проведения работ на территории, работников (руководителей, специалистов по охране труда, уполномоченных по охране труда) работодателей, производящих работы (оказывающих услуги) на территории.

11. Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда, учитывающих специфику проведения соответствующих работ на территории.
12. Обеспечение документацией по охране труда, в том числе в электронном виде.
13. Проведение мониторинга (инспекций, аудитов) соблюдения требований охраны труда.

### **Технические мероприятия**

1. Обеспечение доступа контролирующим и зависимым работодателем для проведения контроля за безопасным производством работ, в том числе с помощью приборов, устройств, оборудования и (или) комплекса (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ на территории.

2. Установка на время выполнения работ в соответствии с проектной документацией предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.

3. Определение:

– границ опасных зон на время выполнения работ по действию опасных факторов на территории;

– рабочих мест, на которых работы выполняются по наряду-допуску;

– мест установки защитных ограждений и знаков безопасности.

4. Нанесение (на время выполнения работ и удаление после окончания работ) на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности, а также наименование и принадлежность оборудования.

5. Установка на время выполнения работ 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.

6. Принятие мер по снижению уровня воздействия, в том числе за счет изменения графика работ, или устранение влияния вредных производственных факторов на работников на их рабочих местах.

7. При необходимости установка новых и реконструкция имеющихся на территории средств коллективной защиты, отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоте воздушной среды на рабочих местах работодателей на территории.

8. Обеспечение естественного и искусственного освещения на территории и на рабочих местах контролирующего и зависимого работодателей, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода по территории работников.

9. Организация уборки территории и производственных помещений, своевременного удаления и обезвреживания отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

10. Устройство тротуаров, переходов, галерей, в том числе временных на время проведения работ, а также изменение маршрутов движения транспорта на территории в целях обеспечения безопасности работников.

### **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**

1. Определение мест хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), особенностей их использования (при наличии) и мест утилизации работниками одноразовых СИЗ на территории, СИЗ от поражения электрическим током (при выполнении работ в условиях повышенной опасности поражения электрическим током), дежурных СИЗ, предусмотренных правилами и нормами охраны труда для выполнения конкретных видов работ.

2. Определение мест хранения, особенностей использования (при наличии) и мест утилизации работниками смывающих и (или) обезвреживающих средств.

### **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**

1. Определение месторасположения на территории аптек для оказания первой помощи на время выполнения работ (услуг).

2. Устройство новых и (или) реконструкция (при необходимости) имеющихся комнат для отдыха в рабочее время, помещений и комнат психологической разгрузки.

3. Определение порядка совместного использования имеющихся на территории санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы).

4. Определение порядка совместного использования имеющихся на территории комнат обогрева, охлаждения, приема пищи.

5. Определение месторасположения на территории аппаратов (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой.

6. Информирование о наличии, месторасположении и режиме работы, имеющихся на территории здравпунктов (фельдшерские или врачебные для территорий крупных подразделений).

7. Обеспечение беспрепятственного допуска автомобилей скорой медицинской помощи на территорию с сопровождением ее к месту несчастного случая.

### **Обеспечение снабжения безопасной продукцией**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процесс(ы) управления закупками продуктов и услуг для того, чтобы гарантировать их соответствие требованиям ее системы менеджмента медицинского обеспечения, профилактики заболеваний и укрепления здоровья работников.

### **Внешние поставщики**

В рамках процесса взаимодействия с подрядными организациями организация должна выявлять опасности, а также оценивать и управлять рисками в области охраны здоровья.

Организация должна определять и применять критерии оценки, выбора, мониторинга результатов деятельности, а также повторной оценки внешних поставщиков исходя из их способности выполнять процессы или поставлять услуги в соответствии с требованиями. Организация должна регистрировать и сохранять документированную информацию о действиях по оценке, выбору, мониторингу результатов деятельности, а также, по повторной оценке, внешних поставщиков и о любых необходимых действиях, вытекающих из оценок.

Повторную оценку применяют по отношению ко всем действующим поставщикам и проводят для формирования решения о типе и степени управления по отношению к поставщику на основе значений характеристик, полученных в результате практического взаимодействия.

### **Аутсорсинг**

Если организация решает передать на сторону выполнение какого-либо процесса, влияющего на систему менеджмента медицинского обеспечения, профилактики заболеваний и укрепления здоровья работников, она должна осуществлять мониторинг и обеспечивать со своей стороны управление такими процессами.

Организация сохраняет ответственность за соответствие такого процесса требованиям настоящего стандарта и применимым законодательным и иным обязательным требованиям. Управление должно включать письменные соглашения.

Организация должна определить и довести до сведения персонала информацию относительно ответственности и полномочий за соответствие данного процесса установленным требованиям при передаче сторонним организациям.

## Модуль 4. Расследование и предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний

### Тема 4.1. Порядок расследования несчастных случаев

#### Причины профессионального травматизма

Выделяют следующие группы причин производственного травматизма:

**Технические** – несоответствие требованиям безопасности или неисправности, возникшие в процессе эксплуатации оборудования, инструментов приспособлений и средств защиты, обусловленные неявными дефектами.

**Организационные** причины полностью зависят от уровня организации труда на предприятии. К ним относят недостатки в содержании территории, проездов, проходов; неправильная расстановка оборудования; нарушение правил эксплуатации оборудования, нарушение правил и норм транспортировки, складирования и хранения; недостатки в обучении рабочих безопасным методам труда; отсутствие, неисправность средств индивидуальной защиты; несоблюдение норм трудового законодательства.

**Санитарно-гигиенические** причины - повышенное содержание в воздухе рабочей зоны вредных веществ; недостаточное освещение; повышенные уровни шума, вибраций; неудовлетворительные метеорологические условия; отсутствие СИЗ и санитарно-бытовых помещений, нарушение правил личной гигиены.

**Психофизические** причины - физические и нервно-психические перегрузки, утомление, монотонность труда, стрессовые ситуации; несоответствие анатомо-физиологических и психических особенностей организма человека характеру выполняемой работы, а также необходимо учитывать физиологические возможности, антропометрические данные.

#### Виды и квалификация несчастных случаев

##### Виды несчастных случаев:

**Инциденты на производстве.** Случаи, произошедшие с рабочими, учениками, студентами, выполняющими работу на территории предприятия по заданию руководителя. Также это касается тех, кто следует к месту работы или с нее на транспорте предприятия, при выполнении работ в праздники и выходные по приказу руководства. Также в результате отравлений, тепловых ударов, обморожений, случившихся на производстве.

**Несчастья, связанные с трудовой деятельностью.** Инциденты, произошедшие при выполнении общественных или государственных обязанностей, следовании к месту работы на своем личном транспорте или общественном, во время участия в тренировках и соревнованиях, потере трудоспособности в связи с функциями донорства, во время командировок.

**Бытовые.** К этой категории относятся инциденты, случившиеся за пределами предприятия, вне рабочего времени и не при движении с работы или на нее.

**Все несчастные случаи, произошедшие на производстве, можно поделить на несколько классов:**

1.	По количеству пострадавших:	одиночные
		групповые
2.	По причинам, вызвавшим травму:	механические
		химические
		электрические
		термические
3.	По степени тяжести:	легкие
		тяжелые

## Понятие и виды несчастных случаев на производстве

<b>НС на производстве</b>	это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.
---------------------------	---

В соответствии со статьей 227 Трудового кодекса Российской Федерации для квалификации события как несчастного случая на производстве, необходимо провести его оценку по следующим критериям:

### Кто пострадал

Несчастные случаи на производстве могут произойти только с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику;
- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

### Какие травмы получены пострадавшим

Расследованию как несчастные случаи на производстве подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

### Какие последствия повлекли за собой полученные пострадавшим травмы

Расследованию как несчастные случаи на производстве подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены повреждения здоровья, повлекшие:

- необходимость перевода пострадавших на другую работу;



- либо временную или стойкую утрату ими трудоспособности;
- либо смерть пострадавших.

### **При каких обстоятельствах произошло событие**

Расследованию как несчастные случаи на производстве подлежат события, если они произошли:

– в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

– при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя или по соглашению сторон трудового договора;

– при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

– при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;

– при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном, рыбопромысловым) в свободное от вахты и судовых работ время;

– при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

**При одновременном соблюдении всех вышеперечисленных условий событие, при котором человек получил повреждение здоровья, может быть квалифицировано как несчастный случай, связанный с производством.**

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

– смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная медицинской организацией, органами следствия или судом;

– смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

– несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является **страховым случаем**, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**В зависимости от тяжести повреждений здоровья, полученных пострадавшим в результате несчастного случая, выделяют:**

- легкие несчастные случаи;
- тяжелые несчастные случаи;
- несчастные случаи со смертельным исходом.



Несчастный случай также может быть квалифицирован как **групповой**, если в его результате пострадали **два и более человека**.

Первоочередные меры, принимаемые в связи с несчастными случаями

В соответствии со статьей **228 ТК РФ** при несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

– немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

– принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

– сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

– немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

– принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме (статья 228 ТК РФ):

– в соответствующую государственную инспекцию труда;

– в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

– в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

– работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

– в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

– в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя);

– в соответствующее территориальное объединение организации профсоюзов.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) **сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти**, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

## **Порядок извещения о несчастных случаях на производстве**

Действующий порядок сообщения о несчастных случаях на производстве регламентирует **статья 228.1 Трудового кодекса РФ**.

**В первую очередь, порядок извещения о несчастных случаях на производстве требует проинформировать об этом:**

1. Территориальную трудовую инспекцию.
2. Прокуратуру по месту, где произошёл несчастный случай.
3. Администрацию региона РФ и/или органа местной власти по месту государственной регистрации предприятия или индивидуального предпринимателя.

4. Нанимателю, который направил на предприятие сотрудника, с которым произошло несчастие.

5. В подведомственный территориальный орган исполнительной власти, который осуществляет государственный контроль и надзор за данной сферой деятельности (когда несчастие случилось на предприятии или объекте, подконтрольных этому органу).

6. В ФСС России по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

7. Территориальный профсоюз.

**Речь идет о ситуации, когда:**

–пострадали несколько человек (2 и более);

–произошло несчастие с тяжелыми последствиями;

–есть факт смерти.

## **Порядок расследования несчастных случаев на производстве**

**Расследование несчастного случая (в том числе группового)**, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение **трех календарных дней**.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией **в течение 15 календарных дней**.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или, в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение **одного месяца со дня поступления указанного заявления**.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но **не более чем на 15 календарных дней**.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

**По требованию комиссии** (в предусмотренных случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводящего расследование несчастного случая) **в необходимых для проведения расследования случаях** работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

–выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

–фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем, а также предоставление информации, полученной с видеокамер, видеорегистраторов и других систем наблюдения и контроля, имеющихся на месте происшедшего несчастного случая;

–предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, а также средств индивидуальной защиты для непосредственного проведения мероприятий, связанных с расследованием несчастного случая.

**Материалы расследования несчастного случая включают:**

–приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая, а также о внесении изменений в ее состав (при наличии);

–планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости фото- и видеоматериалы;

–документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и (или) вредных производственных факторов;

–выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести;
- медицинское заключение о возможном нахождении пострадавшего при его поступлении в медицинскую организацию в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления), выданное по запросу работодателя (его представителя);
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему средств индивидуальной защиты;
- выписки из ранее выданных работодателю предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц Роструда, а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- решение о продлении срока расследования несчастного случая (при наличии);
- другие документы по усмотрению комиссии.

Конкретный перечень материалов расследования определяется **председателем комиссии** в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

**На основании собранных материалов расследования комиссия:**

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- выработывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
- в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Если при расследовании несчастного случая установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой.

**При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.**

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

**В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая,** а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда и (или) иных федеральных законов и НПА, устанавливающих требования безопасности в соответствующей сфере деятельности. В случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью (при наличии печати).

**Работодатель (его представитель) в течение трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан** выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в течении трех календарных дней после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган Фонда социального страхования.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, комиссия составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии) для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования в течении трех календарных дней после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в соответствующую государственную инспекцию труда, а при страховом случае - также в исполнительный орган Фонда социального страхования по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых) со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии в Роструд, в орган исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в которые сообщалось о несчастном случае, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

**Разногласия по вопросам расследования**, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются Рострудом и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд.

## **Формирование комиссии по расследованию**

**В случае несчастного случая на производстве, руководство организации должно оформлять соответствующую документацию, в которую входит акт о несчастном случае. На законодательном уровне установлена и определена форма акта (Статья 230 ТК РФ).**

## **Оформление материалов расследования**

**Акт, в котором фиксируется несчастный случай на производстве, должен быть оформлен руководством, администрацией организации.**

Обязательно должна быть собрана **спецкомиссия**, которая проведет расследование по факту получения травм. После опроса свидетелей специалисты должны составить документацию и сделать свое заключение – почему несчастный случай произошел, кто был его виновником.

Документацию может составить любой специалист, входящий в комиссию, но **подписать и утвердить акт может только руководитель организации.**

**Важно:** если несчастный случай повлек тяжелые последствия (например, гибель людей), то собирается государственная инспекция труда. Именно она проводит расследование и выдает руководителю компании свое заключение

### **Срок оформления акта:**

– 3 дня после того, как произошли обстоятельства, не повлекшие за собой тяжелых последствий.

– 15 дней, если была трагедия с тяжелыми последствиями.

### **Расследование могут проводить в течение 1 месяца**

Если несчастный случай не повлек никаких последствий, сотрудники не потеряли трудоспособности даже на короткий период времени, то акт можно не составлять.

## **Заполнение акта о несчастном случае на производстве формы Н1**

Документ обязательно составляется по особой форме, установленной Министерством труда НА.

Оформлять акт лучше от руки, распечатав при этом на ПК бланк, или же оформлять акт полностью на ПК – а потом не забыть дать подписать его членам комиссии и руководству.

**Если оформить его неверно или не по форме Н-1, то его попросту будут считать недействительным и не примут в страховую службу или другую инспекцию, орган.**

**Форма АКТа о несчастном случае на производстве формы Н-1 определена приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».**

## **Микротравматизм на производстве**

<b>Микроповреждения (микротравмы)</b>	это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности. Согласно Трудовому кодексу микроповреждения и микротравмы не приводят к расстройству здоровья или наступлению временной нетрудоспособности (ч.1 ст.226 ТК РФ). Микротравмы служат индикатором определенных проблем на производстве, связанных с охраной труда.
---------------------------------------	--

**В процессе трудовой деятельности микротравму может получить не только работник, но и другие лица, также участвующие в производственной деятельности предприятия.**

**Важно понимать, что микротравма может возникать не только при исполнении трудовых обязанностей, но и в случаях:**

- выполнения какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя);
- иных правомерных действиях, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

### **Учет микротравм**

**Учет микротравм работников** — это специальная процедура по сбору и регистрации информации от работников о полученных ими микроповреждениях (ч. 2 приказа Минтруда России от 15.09.2021 № 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников")

Основанием для регистрации микротравмы работника и выявления ее обстоятельств является обращение пострадавшего работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю. Далее работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ч.3 ст.226 ТК РФ).

Таким образом, работодателю не нужно регистрировать каждый отдельный случай и расследовать абсолютно каждый случай, связанный с получением работником микротравмы. Необходимость регистрации и проведения расследования возникает только тогда, когда работник сам обращается к своему руководителю.

Законодательством не предусматривается в какой форме сотрудник должен сообщить о происшествии: сделать это можно как письменно, так и устно.

### **Как устранять причины микротравмы?**

Для того, чтобы предотвратить серьезные травмы в организации нужно проанализировать произошедший случай с работником. Для этого руководитель предприятия совместно с руководством подразделений, представителем профсоюза и специалистом по охране труда разрабатывает корректирующие мероприятия. Эти действия нужно проводить в определенной последовательности, по степени важности:

**Устранить опасность.** Это самое важное действие. Только так можно избежать повторной травмы персонала.

#### **Для этого нужно:**

- заменить неисправный инвентарь на безопасный;
- заменить один вид СИЗ на другой;
- установить заградительные механизмы на станки и другое оборудование;
- пересмотреть технологический процесс производства и т.д.;
- разработать инструкции. После того как будет устранена прямая опасность, можно разработать дополнительные инструкции или алгоритм работы персонала, который поможет избежать таких травм;
- проинформировать и обучить.

Руководители подразделений могут провести дополнительный инструктаж по технике безопасности на рабочем месте. Также нужно обсудить с работниками произошедший



несчастный случай и проговорить, какую опасность он несет и к чему мог привести в дальнейшем.

**Порядок расследования производственных микроповреждений необходимо установить** локальным нормативным актом и **ознакомить** с ним сотрудников.

В положении о расследовании микротравм, обязательно нужно указать, на кого возлагается ответственность за регистрацию и расследование таких инцидентов, кто осматривает место происшествия, какие документы при этом оформляются (ч.3, гл.1. приказа Минтруда России от 15.09.2021 № 632н).

#### **Порядок рассмотрения и учета микротравм:**

В случае получения микротравмы пострадавший обязан сообщить об этом оповещаемому лицу.

При обращении пострадавшего к медицинскому работнику Центра, медицинский работник незамедлительно обязан сообщить о микроповреждении (микротравме) оповещаемому лицу.

Оповещаемому лицу после получения информации о микроповреждении (микротравме) работника необходимо убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

Оповещаемое лицо обязано незамедлительно проинформировать любым общедоступным способом специалистов службы охраны труда (далее –уполномоченные лица) о микроповреждении (микротравме) работника.

При информировании необходимо сообщать:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность, структурное подразделение;
- место, дату и время получения работником микроповреждения (микротравмы);
- характер (описание) микротравмы;
- краткую информацию об обстоятельствах получения работником микроповреждения (микротравмы).

При получении информации о микроповреждении (микротравме) работника уполномоченным лицам необходимо рассмотреть обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до трех календарных дней. При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в указанный срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в том числе по причине отсутствия объяснения пострадавшего работника, рекомендуется продлить срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, но не более чем на два календарных дня.

При рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, уполномоченные лица должны:

- запросить письменное объяснение пострадавшего работника об указанных обстоятельствах по форме (приложение 1);
- провести осмотр места происшествия, в случае необходимости провести фотографирование;
- привлечь к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микроповреждений) работника, руководителей структурных подразделений;
- при необходимости провести опрос очевидцев по форме протокола опроса очевидца (приложение 2).

Пострадавший имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Уполномоченным лицам необходимо привлечь пострадавшего работника к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), а также ознакомить его с результатами указанного рассмотрения.

Уполномоченным лицам по результатам действий, проведенных в соответствии с пунктом 3.5. настоящего Порядка, необходимо составлять Справку о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника (приложение 3).

Уполномоченным лицам вести учет микротравм в журнале учета микротравм (микроповреждений) (приложение 4).

Установить срок хранения справок о рассмотрении причин и обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника и журнала учета микроповреждений (микротравм) работников три года.

Уполномоченным лицам совместно с руководителем структурного подразделения пострадавшего работника формировать мероприятия по устранению причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

При подготовке перечня соответствующих мероприятий необходимо учитывать:

- обстоятельства получения микротравмы (микроповреждения), включая используемые оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;

- организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;

- физическое состояние работника в момент получения микротравмы (микроповреждения);

- меры по контролю;

- механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий. Сведения о принятых мерах обязательно вносятся в официальные документы, которыми оформляется каждая производственная микротравма - это или регистрационный журнал, или справка, или акт расследования микротравм.

## **Тема 4.2. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

### **Право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из **Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»**, принимаемых в соответствии с ним федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

**Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:**

- физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

- физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.



<b>Страхователь</b>	юридическое лицо любой организационно-правовой формы либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
<b>Страховщик</b>	Фонд социального страхования Российской Федерации.

**Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:**

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

### **Основы обязательного страхования**

**Статья 21 ТК РФ устанавливает право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.**

Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является **составной частью системы государственного социального страхования.**

**Обязанность работодателя страховать работников предусмотрена ст. 214 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.**

Страхованию подлежат все работники организации любой формы собственности, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем

### **Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»**

**Закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний предусматривает решение следующих задач:**

1. Обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
2. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
3. Обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:**

- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязанность уплаты страхователями страховых взносов;
- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска;
- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;

– экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## Основные понятия Закона об обязательном социальном страховании

<b>Объект страхования</b>	имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
<b>Субъекты страхования</b>	застрахованный, страхователь, страховщик.
<b>Застрахованный</b>	физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.
<b>Страхователь</b>	юридическое лицо любой организационно-правовой формы либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
<b>Страховщик</b>	Фонд социального страхования РФ.
<b>Страховой случай</b>	подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.
<b>Обеспечение по страхованию</b>	страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право по закону
<b>Профессиональный риск</b>	вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях.
<b>Страховой взнос</b>	обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.
<b>Страховой тариф</b>	ставка страховой премии с единицы страховой суммы с учетом объекта страхования и характера страхового риска, а также других условий страхования, в том числе наличия франшизы и ее размера в соответствии с условиями страхования (Закон РФ от 27.11.1992 № 4015-1 «Об организации страхового дела в Российской Федерации»).
<b>Страховая выплата</b>	осуществление страховщиком выплаты страхового возмещения.

### Лица, подлежащие обязательному социальному страхованию

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

1. Физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;
2. Физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем;
3. Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

**Действие Закона об обязательном социальном страховании** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний распространяется на граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

## **Права и обязанности субъектов страхования**

**К субъектам страхования относятся застрахованный, страхователь и страховщик. Права и обязанности субъектов страхования прописаны в главе 3 125-ФЗ**

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления **страхового случая**.

Право на получение **единовременной страховой выплаты** в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

– дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;

– родители, супруг (супруга) умершего;

– нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

– другой член семьи умершего независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе.

Право на получение **ежемесячных страховых выплат** в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

– дети умершего, не достигшие возраста 18 лет, а также его дети, обучающиеся по очной форме обучения, - до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 23 лет;

– ребенок умершего, родившийся после его смерти;

– один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

– иные нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, а также лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

### **Обеспечение по страхованию осуществляется:**

1. в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

## 2. в виде страховых выплат:

–единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

–ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

## 3. в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

– медицинскую помощь (первичную медико-санитарную помощь, специализированную, в том числе высокотехнологичную, медицинскую помощь) застрахованному, осуществляемую на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

– приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий;

–посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

–проезд застрахованного и сопровождающего его лица для получения медицинской помощи непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, включая медицинскую реабилитацию, для:

○ санаторно-курортного лечения в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях);

○ получения транспортного средства;

○ заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации;

○ проведения освидетельствования (переосвидетельствования) федеральным учреждением медико-социальной экспертизы и проведения экспертизы связи заболевания с профессией учреждением, осуществляющим такую экспертизу;

–санаторно-курортное лечение в медицинских организациях (санаторно-курортных организациях), включая оплату медицинской помощи, осуществляемой в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных ресурсов, в том числе в условиях пребывания в лечебно-оздоровительных местностях и на курортах, а также проживание и питание застрахованного и сопровождающего его лица в случае;

–изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

–обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

–обеспечение транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

–профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

**Пособие по временной нетрудоспособности** в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с **Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»**.

**Единовременная страховая выплата** индексируется ежегодно и рассчитывается исходя из степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности. Исключение составляет единовременная страховая выплата в случае смерти застрахованного – в таком случае ее размер составляет 1 млн рублей.

**Ежемесячная страховая выплата** индексируется ежегодно и рассчитываются исходя из среднего заработка и степени утраты застрахованным профессиональной трудоспособности.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты подлежит индексации один раз в год с 1 февраля текущего года.

## Тема 4.3. Организация и проведение внутреннего аудита безопасности труда

### Аудит СУОТ

<b>Аудит системы управления охраны труда</b>	это проведение проверки соблюдения норм и требований охраны труда в организациях
--	--

Система управления ОТ должна функционировать. Это обязанность работодателя. Функционирование СУОТ заключается в управлении охраной труда на всех уровнях, формировании культуры безопасного труда на каждом рабочем месте. Чтобы проверить, не сведена ли СУОТ только к формальному документальному оформлению, прибегают к аудиту функционирования системы.

### Виды аудита

Аудит бывает внешним и внутренним.

**Внешний** проводят специализированные организации или индивидуальные предприниматели.

**Внутренний** проводится силами самой организации.

Для того чтобы провести внешний аудит ОТ, исполнителю необходимо разработать методику и согласовать ее с заказчиком. Целью может быть проверка не только работы СУОТ, но и состояния дел по охране труда при реорганизации, либо при сомнениях в эффективности работы специалиста по ОТ.

Для оценки эффективности необходимо разработать ключевые показатели, по которым можно делать оценку. Внешние аудиторские компании используют свой опыт, опыт лучших предприятий в отрасли. Анализ СУОТ в конкретной организации происходит с использованием чек-листов, показатели сравниваются с лучшими значениями в области ОТ. Аудит в виде сравнения наиболее прост, но может давать ошибочный результат, так как не учитывает специфику разных предприятий, методические подходы к ОТ, финансовые возможности, квалификационный уровень работников. Поэтому аудиторские фирмы применяют одновременно несколько методик.

Внутренняя проверка помогает контролировать, насколько эффективно СУОТ на предприятии выполняет свои функции, способствует снижению производственного травматизма и повышению культуры безопасного производства.

### Аудиторы

**Внешний аудит проводит аудитор** – высококвалифицированный специалист в области охраны труда и промышленной безопасности, имеющий большой стаж работы в отрасли, хорошую нормативную правовую подготовку и опыт успешного прохождения проверок по ОТ со стороны Рострудинспекции.

**Внутренний** может провести новый специалист по ОТ, принимающий дела, или главный инженер, но лучше всего, если аудит внутри организации будет проводить комиссия в составе не менее чем из трех человек, включая привлеченных экспертов. Если в организации нет отдельного подразделения службы охраны труда или штатного специалиста, то для аудита охраны труда можно заключить договор со сторонним подрядчиком (исполнителем). Это может быть:

- специализированная организация, имеющая государственную аккредитацию в области ОТ;
- специалист, привлекаемый по гражданско-правовому договору, в том числе ИП.

## Основные понятия внутреннего аудита безопасности труда

**Аудит (проверка)** - Систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения критериев аудита.

**Внутренние аудиты**, называемые "аудитами первой стороны", проводит для внутренних целей сама организация или от ее имени. Результаты внутреннего аудита могут служить основанием для декларации о соответствии. Во многих случаях, особенно на малых предприятиях, независимость при аудите демонстрируют отсутствием ответственности за деятельность, которая подвергается аудиту.

**Внешние аудиты** включают в себя аудиты, называемые "аудитами второй стороны" и "аудитами третьей стороны". Аудиты второй стороны проводят стороны, заинтересованные в деятельности организации, например, потребители или другие лица от их имени. Аудиты третьей стороны проводят внешние независимые организации, которые проводят:

– сертификацию организации работ по охране труда на соответствие требованиям нормативных правовых актов, содержащим государственные нормативные требования охраны труда,

– сертификацию системы управления охраной труда на соответствие требованиям [ГОСТ 12.0.230](#), OHSAS 18001.

<b>Критерии аудита</b>	совокупность политики, процедур или требований
<b>Свидетельства аудита</b>	записи, изложение фактов или другая информация, которые имеют отношение к критериям аудита (3.2) и могут быть проверены.
<b>Выводы (наблюдения) аудита</b>	результат оценки собранных свидетельств аудита на соответствие критериям аудита.
<b>Заключение по результатам аудита</b>	выходные данные аудита, предоставленные аудиторской группой после рассмотрения целей аудита и всех выводов аудита.
<b>Заказчик аудита</b>	организация или лицо, заказавшие аудит.
<b>Проверяемая организация</b>	организация, подвергающаяся аудиту.
<b>Аудитор</b>	лицо, обладающее компетентностью для проведения аудита.
<b>Аудиторская группа (комиссия)</b>	один или несколько аудиторов, проводящих аудит, при необходимости поддерживаемые техническими экспертами.
<b>Технический эксперт</b>	лицо, предоставляющее аудиторской группе свои знания или опыт по специальному вопросу.
<b>Программа аудита</b>	совокупность одного или нескольких аудитов, запланированных на конкретный период времени и направленных на достижение конкретной цели.
<b>План аудита</b>	описание деятельности и мероприятий по проведению аудита.
<b>Область аудита</b>	содержание и границы аудита.
<b>Компетентность</b>	проявленные личные качества и выраженная способность применять свои знания и навыки.
<b>Заинтересованная сторона</b>	лицо или группа лиц, заинтересованные в деятельности или успехе организации.
<b>Система управления охраной труда</b>	набор взаимосвязанных или взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели по охране труда и процедуры по достижению этих целей.

## Принципы проведения аудита

Принципы проведения аудита делают аудит результативным и надежным методом поддержания политики руководства и контроля, обеспечивая информацией, на основе которой организация может улучшать свои характеристики, а также являются предпосылкой для объективных заключений по результатам аудита.



Процесс проведения аудита основан на соблюдении нескольких принципов. Эти принципы помогают аудиту быть результативным и надежным инструментом следования политике менеджмента и использования средств контроля, обеспечивая информацией, на основе которой организация может улучшать результаты своей деятельности. Приверженность этим принципам является предпосылкой для получения заключений аудита, соответствующих, и достаточных для того, чтобы аудиторы, работающие независимо друг от друга, делали аналогичные заключения в аналогичных обстоятельствах.

<b>Принципы проведения аудита:</b>	
<b>Честность</b>	<p>Честность: основа профессионализма</p> <p>Аудиторам и руководителю программы аудита следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнять свою работу честно, старательно и ответственно;</li> <li>– проводить аудит только тогда, когда это позволяет их компетентность;</li> <li>– выполнять свою работу беспристрастно, т.е. оставаться справедливым и непредубежденным во всех своих действиях;</li> <li>– быть осмотрительным к любым влияниям, которые могут быть оказаны на их мнения при выполнении аудита.</li> </ul>
<b>Беспристрастное представление</b>	<p>Беспристрастное представление: обязательство представлять правдивые и точные отчеты</p> <p>В обнаружениях аудита, заключениях и отчетах по аудиту следует правдиво и точно отражать действия по аудиту. Существенные препятствия, встреченные в процессе аудита, а также неразрешенные мнения и разногласия между аудиторской группой и проверяемой организацией следует отражать в отчетах. Сообщения должны быть правдивыми, точными, объективными, своевременными, четкими и полными.</p>
<b>Должная профессиональная осмотрительность</b>	<p>Должная профессиональная осмотрительность: прилежание и обдуманность решений при проведении аудита</p> <p>Аудиторам следует проявлять должную тщательность в соответствии с важностью задачи, которую они выполняют, и доверием, которое им оказывает заказчик аудита и другие заинтересованные стороны. Важным фактором в выполнении их работы с должной профессиональной тщательностью является способность принимать обдуманные решения в любых ситуациях в процессе аудита.</p>
<b>Конфиденциальность</b>	<p>Конфиденциальность: защита информации</p> <p>Аудиторам следует проявлять осторожность при использовании и защите информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей. Информацию, полученную при аудите, не следует использовать в корыстных целях аудитора или заказчика аудита, либо таким способом, который нанесет ущерб законным интересам проверяемой организации. Эта концепция включает надлежащее обращение с конфиденциальной и требующей особого отношения информацией.</p>
<b>Независимость</b>	<p>Независимость: основа беспристрастности аудита и объективности заключений аудита</p> <p>Аудиторам следует быть независимыми от деятельности, подлежащей аудиту всегда, где это осуществимо, и во всех случаях</p>



	<p>действовать независимо от пристрастий и конфликта интересов. При проведении внутренних аудитов аудиторам следует быть независимыми от проверяемых функций, если это осуществимо. Аудиторам следует сохранять объективность в процессе аудита, чтобы обеспечить уверенность, что обнаружения и заключения аудита основаны только на свидетельствах аудита.</p> <p>Для небольших организаций невозможно обеспечить, чтобы внутренние аудиторы были полностью независимыми от деятельности, подвергаемой аудиту, однако следует приложить все силы, чтобы избежать предвзятости и соблюсти объективность.</p>
<p><b>Подход, основанный на свидетельстве</b></p>	<p>Подход, основанный на свидетельстве: рациональный метод достижения надежных и воспроизводимых заключений аудита в систематическом процессе аудита</p> <p>Свидетельство аудита должно быть проверяемым. Оно, в общем, должно быть основано на выборках имеющейся информации, поскольку аудит проводится в ограниченный период времени и с ограниченными ресурсами. Следует применять соответствующие выборки, так как это связано с уровнем доверия к заключению по аудиту.</p>
<p><b>Риск-ориентированный подход</b></p>	<p>Риск-ориентированный подход: подход, учитывающий риски и возможности</p> <p>Риск-ориентированный подход должен оказывать существенное влияние на планирование, проведение и отчетность по аудитам, чтобы обеспечить уверенность, что аудит сфокусирован на вопросах, имеющих значение для заказчика аудита и для достижения целей программы аудита.</p>

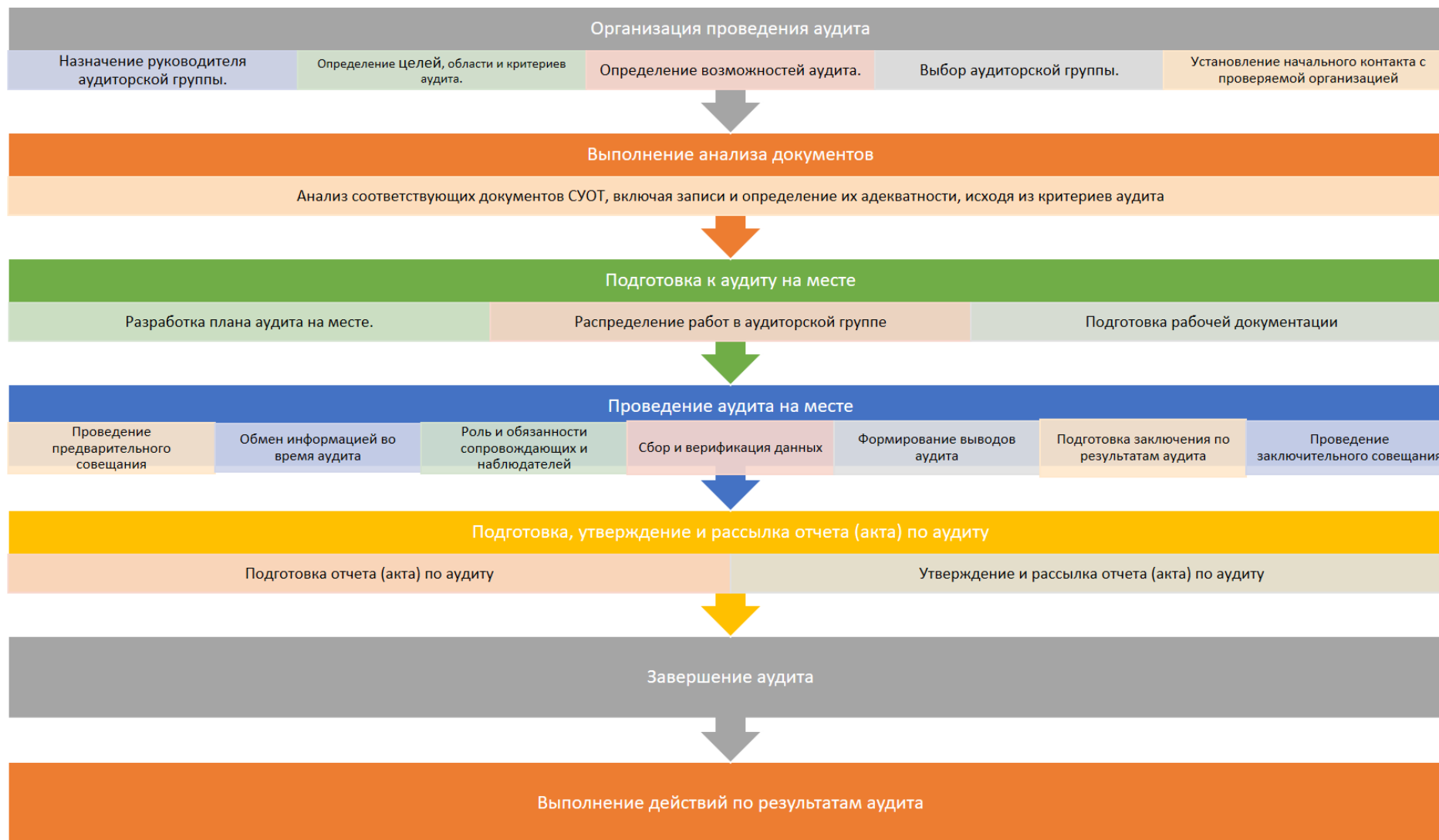
#### Программа аудита по охране труда

Для того чтобы провести **внешний аудит** по охране труда, составляются **проверочные листы**. Аудиторская компания может использовать чек-листы Минтруда России.

Затем аудитор вместе с ответственным лицом по ОТ должен пройти по территории организации-заказчика, отметить в проверочном листе каждый пункт несоответствия и дать свое пояснение в проверочном листе. Необходимо задокументировать все нарушения требований правил охраны труда.

Для проведения **внутреннего аудита СУОТ** также можно разработать собственный стандарт, в котором указать, в каких целях он проводится, составить план, разработать форму отчета, а также перечень действия в ходе корректирующих мероприятий.

#### Проведение внутреннего аудита



Указания по принципам аудита, управлению программами аудита, проведению аудита системы управления охраной труда, а также по компетентности аудиторов для проведения этих аудитов содержатся в **ГОСТе Р 12.0.008-2009 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит).**

<b>Аудит</b>	систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения критериев аудита.
--------------	---

Внутренние аудиты, называемые «аудитами первой стороны», проводит для внутренних целей сама организация или от ее имени. Результаты внутреннего аудита могут служить основанием для декларации о соответствии. Во многих случаях, особенно на малых предприятиях, независимость при аудите демонстрируют отсутствием ответственности за деятельность, которая подвергается аудиту.