



УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
ПРОМЭНЕРГОГАРАНТ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Часть 2. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ



Глоссарий

Введение

Раздел 1. «Система управления охраной труда» (СУОТ)

Понятие системы управления охраной труда

Концепция развития СУОТ в ОАО «РЖД»

Распределение обязанностей, ответственности и полномочий по охране труда в организации

Раздел 2. Инструменты совершенствования СУОТ в холдинге РЖД

Режимы управления охраной труда в ОАО «РЖД»

Корпоративный контроль

Виды проверок по охране труда

Вовлечение работников в управление охраной труда

Бланк визуализации КСОТ-П

Учет влияния человеческого фактора

Оценка ответственности причастных лиц

Алгоритм оценки уровня ответственности причастных лиц

Раздел 3. Оценка профессиональных рисков

Оценка профессиональных рисков

Способы сокращения профессиональных рисков

Управление профессиональными рисками в ОАО «РЖД»

Алгоритм оценки профессиональных рисков

Кроссворд «Оценка рисков»

Создание службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда)

Служба охраны труда

Профессиональный стандарт специалиста по охране труда

Раздел 5. Специальная оценка условий труда

Понятие специальной оценки условий труда

Алгоритм проведения СОУТ

Критерии и классификация условий труда

«Дополнительные взносы в пенсионный фонд России по результатам СОУТ

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

Проведение измерений (оценок) уровней факторов производственной среды и трудового процесса

Проведение измерений и оценок на аналогичных рабочих местах

Оценка СИЗ в рамках СОУТ

Документальное обеспечение СОУТ

Внеплановая СОУТ

Кроссворд «Специальная оценка условий труда»

Ответственность работодателя в области СОУТ

Раздел 6. «Медицинские осмотры»

Нормативное регулирование проведения медицинских осмотров

Виды медицинских осмотров

Алгоритм проведения медицинского осмотра на предприятии

Психиатрические освидетельствования работников

Кроссворд «Медосмотры»

Раздел 7. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников

Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты

Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

Обязанности работников по использованию средств индивидуальной защиты

Дежурные СИЗ

Уход за средствами индивидуальной защиты

Обеспечение работников смывающими и обеззараживающими средствами

Кроссворд «Средства индивидуальной защиты»

Применение средств коллективной защиты работников

Раздел 8. Обучение работников по охране труда

Обучение работников по охране труда

Алгоритм проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда

Инструктажи по охране труда

Стажировка по охране труда

Кроссворд «Обучение по охране труда»

Раздел 9. Разработка инструкций по охране труда

Инструкции по охране труда

Порядок разработки инструкций по охране труда

Раздел 10. Отчетность по охране труда

Виды отчетности по охране труда

Раздел 11. Пропаганда вопросов охраны труда

Пропаганда вопросов охраны труда

Основные направления деятельности кабинета по охране труда. Уголок по охране труда, вагоны охраны труда

Всемирный день охраны труда

Раздел 12. Культура безопасности труда

Культура безопасности труда

Безопасное производство – эффективное производство

Безопасное производство – эффективное производство (продолжение)

Концепция «Нулевого травматизма» (VISION ZERO)

Глоссарий

Аналогичные рабочие места — рабочие места, которые характеризуются совокупностью следующих признаков: профессии или должности одного наименования; выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; использование однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья; работа в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе; использование однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения; одинаковое расположение объектов (производственное оборудование, транспортные средства и т.п.) на рабочем месте; одинаковый перечень идентифицированных опасностей; одинаковая обеспеченность и защищенность средствами индивидуальной защиты

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Вредные производственные факторы — факторы среды и трудового процесса, воздействие которых на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства. В зависимости от количественной характеристики (уровня концентрации и др.) и продолжительности воздействия В. п. ф. может стать опасным.

Вредный фактор рабочей среды — фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

Вредные условия труда — условия труда, характеризующиеся наличием производственных факторов и факторов трудового процесса, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работника.

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

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) — это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушения состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Идентификация опасностей — это признание того, что предварительно выявленные на рабочем месте источники, ситуации или действия существуют и соответствуют опасностям, имеющимся в Классификаторе опасностей.

Идентификация источников — процесс нахождения, составления перечня и описания источников.

Критерии оценки условий труда — это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

КСОТ-П — это комплексная система оценки состояния охраны труда на производственном объекте.

Культура труда — комплексная количественная характеристика состояния труда.

Медосмотр — это совокупность медицинских вмешательств, которые применяются для выявления патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.

Мероприятия по обеспечению безопасных условий труда (по охране труда) — запланированная конкретная деятельность организации, направленная на выполнение целей в области охраны труда, определяемых требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов, а также политикой организации в области охраны труда; является составной частью системы управления охраной труда (СУОТ), обеспечивает осуществление программ по охране труда.

Опасный производственный фактор — факторы среды и трудового процесса, воздействие которых на работника может привести к его травме.

Опасный фактор рабочей среды — фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Оптимальные условия труда (1 класс) — условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Производственный контроль условий труда — мониторинг факторов производственной среды (химических, биологических и физических) на соответствие санитарным правилам и гигиеническим нормативам, определяющим требования к уровню воздействия производственных факторов на рабочих местах.

Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, которой должен обладать сотрудник для выполнения определенного вида профессиональной деятельности (ч.2 ст. 195.1 ТК РФ).

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

Система управления охраной труда (СУОТ) — часть общей системы управления (менеджмента) организации, обеспечивающая управление рисками в области охраны здоровья и безопасности труда, связанными с деятельностью организации.

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

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

Средство индивидуальной защиты (СИЗ) — средства, используемые работником для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Применяются в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты.

Средство коллективной защиты (СКЗ) — средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса.

Введение

Система управления охраной труда (далее СУОТ) характеризуется границами, наличием основных элементов, иерархичностью построения элементов системы, их связями и взаимодействием, а также связью с внешней средой. Она определяет концепцию (политику) охраны труда, организационную структуру, планирование мероприятий, ответственность, практические действия, процедуры, процессы и ресурсы для достижения целей обеспечения требуемой охраны труда, а также процедуры анализа результативности и совершенствования системы.

Системный подход в управлении охраной труда определяет систему производственных процессов, их связи и принципы взаимодействия, выявляет процессы, которые приводят к достижению желаемых результатов с минимальными затратами. Он позволяет сосредотачивать усилия на наиболее важных процессах и осуществлять непрерывное улучшение системы управления охраной труда посредством проверки (аудита), оценки и последующих модернизаций. В результате повышается результативность и эффективность деятельности организации в этой сфере.

Работодатель, в первую очередь, должен быть заинтересованным в деятельности по обеспечению охраны труда и современной организации СУОТ, основными элементами которой являются: политика, организация, планирование и применение, оценка и действия по совершенствованию охраны труда.

Таким образом, современный подход в совершенствовании управлением охраной труда представляет собой переход к управлению охраной труда как системой взаимосвязанных процессов.

Раздел 1. Система управления охраной труда (СУОТ)

1.1. Понятие системы управления охраной труда

Все работодатели должны создавать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ).

Требования к СУОТ установлены ГОСТ 12.0.230 – 2007, 12.0.007-2009, 12.0.230.1-2015, 12.0.230.2-2015.



В организациях обязательно разрабатывают Положение о СУОТ. Типовое положение утвердил Минтруд России приказом от 19 августа 2016 г. № 438н.

Посмотреть типовую структуру положения СУОТ.

Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н определяет типовую структуру положения о СУОТ:

- 1) политика и цели по охране труда;
- 2) функциональные обязанности руководителей, специалистов и работников;
- 3) планирование процедур по охране труда;
- 4) контроль за системой управления охраной труда;
- 5) мероприятия по улучшению СУОТ;
- 6) регламент расследования инцидентов, аварийных ситуаций, несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Важно! Штраф за отсутствие данного документа в соответствии со ст. 5.27.1 КоАП составляет 80 000 рублей.

1.2. Концепция развития СУОТ в ОАО «РЖД»

Основопологающим документом, который определяет позицию, цели и основные задачи деятельности Компании в области обеспечения безопасности производственных процессов является Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда, защиты окружающей среды и промышленной безопасности.

Концепция развития системы управления охраной труда в ОАО РЖД» определена СТО РЖД 15.001-2020, «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Общие положения», введенного распоряжением ОАО «РЖД» от 17 декабря 2020 г. № 2796/р.

Политика в области охраны труда холдинга определена Распоряжением ОАО «РЖД» от 21 января 2020 г. № 102/р «О утверждении Политики холдинга «РЖД» в области охраны труда и окружающей среды, промышленной и пожарной безопасности» и включает в себя:

- приверженность принципу постоянного совершенствования результатов деятельности компании в области охраны труда;
- принятие мер по предотвращению травм, связанных с работой и ухудшением состоянием здоровья работников на основе внедрения современной концепции «VISION ZERO»;
- совершенствование системы управления охраной труда;
- внедрение культуры безопасности производственных процессов и иное.

Управление охраной труда в ОАО «РЖД» основано на принципах процессного подхода с формализацией всех этапов (планирование, исполнение, контроль, анализ).

Управление охраной труда в производственном блоке ОАО «РЖД» осуществляется на трех уровнях:



Важно! Целью разработки и внедрения СУОТ в ОАО «РЖД» является обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников, а также обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда!

1.3. Распределение обязанностей, ответственности и полномочий по охране труда в организации

В рамках СУОТ работодатель и руководители высшего звена должны распределять обязанности, ответственность и полномочия по разработке, осуществлению и результативному функционированию СУОТ. Обязанности и полномочия всех лиц в рамках СУОТ должны быть документально оформлены. Например, обязанности руководителя службы охраны труда, руководителей структурных подразделений, руководителей аудиторской группы и группы (команды) по оценке рисков, других руководителей, а также работников, назначенных ответственными за отдельные процессы (процедуры), обязанности работников рабочих профессий.

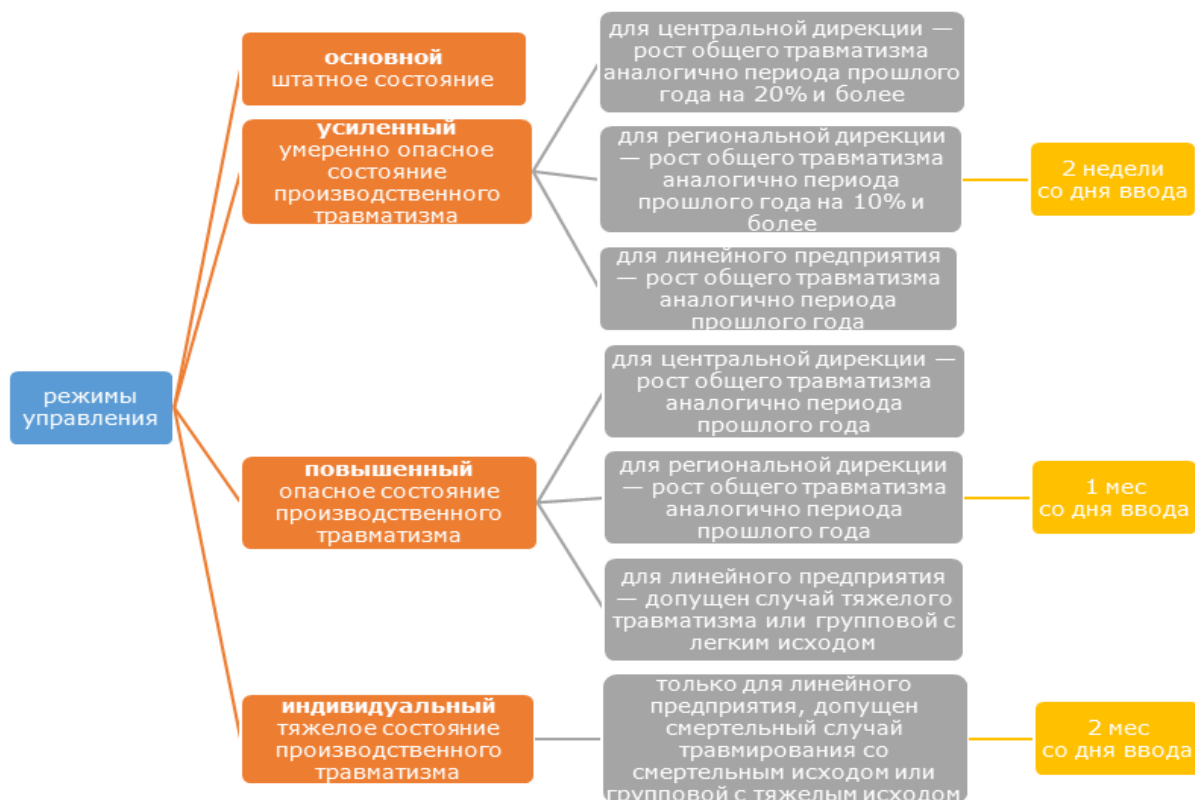
В соответствии со сложившейся практикой распределение обязанностей в области охраны труда закрепляется документально в локальных нормативных актах работодателя, в трудовых договорах, в форме приказов, либо записываются в должностной инструкции работника.

Раздел 2. Инструменты совершенствования СУОТ в холдинге «РЖД»

2.1. Режимы управления охраной труда в ОАО «РЖД»

В целях совершенствования СУОТ и оптимизации деятельности по повышению уровня безопасности труда в Компании разработаны и внедрены режимы управления охраной труда в зависимости от динамики изменения уровня общего и смертельного производственного травматизма.

Предусмотрены следующие режимы управления:



Для каждого режима управления определены основные виды работ для руководителей, периодичность их выполнения. Руководитель, анализируя положение дел с производственным травматизмом, вводит соответствующий режим работы. Посмотреть порядок ввода.

Режим управления охраной труда вводится:

- в целом по ОАО «РЖД» телеграфным указанием заместителя генерального директора, ведающего вопросами организации работы по охране труда;
- по функциональному филиалу ОАО «РЖД» — телеграфным указанием начальника филиала;
- по региональному центру корпоративного управления (далее — РЦКУ) — телеграфным указанием начальника железной дороги;
- по региональной дирекции — телеграфным указанием начальника региональной дирекции;
- по линейному предприятию — приказом начальника линейного предприятия.

Важно! При необходимости режим управления может быть продлен, но не более чем на один период.

Проверить себя!

Какой режим управления и на какой период вводится только для линейного предприятия?

Правильный ответ: индивидуальный, на 2 месяца.

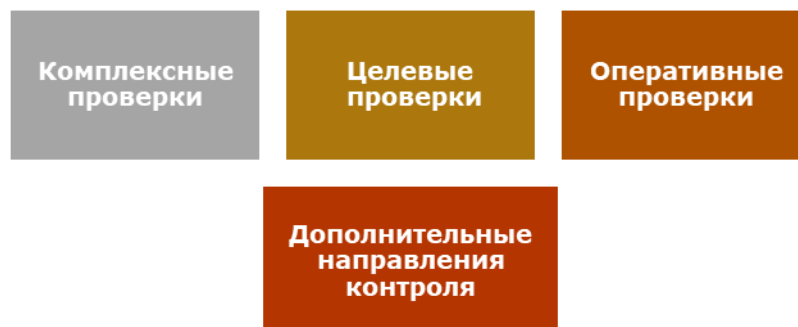
2.2. Корпоративный контроль

Корпоративный контроль является «внутренним», организованным работодателями соответствующего уровня ОАО «РЖД» — дороги, Центральной дирекции, региональной дирекции, структурного подразделения.

В ОАО «РЖД» в соответствии с СТО РЖД 15.002-2016 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация контроля и порядок его проведения», введенного распоряжением от 2 декабря 2016 года № 2436р, контроль состояния охраны труда осуществляется Департаментом охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля (далее - ЦБТ), руководителями и специалистами подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», центральных дирекций, других филиалов и структурных подразделений, органов управлений структурных подразделений.

2.3. Виды проверок по охране труда

Проверки состояния охраны труда в ОАО «РЖД» бывают:



Комплексные проверки в филиалах проводит Департамент охраны труда и промышленной безопасности по распоряжению, утверждаемым заместителем генерального директора ОАО «РЖД» с привлечением в состав комиссий специалистов НБТ и дирекций.

Комплексные проверки в региональных дирекциях и их структурных подразделениях проводятся центральной дирекцией не реже одного раза в пять лет по планам, утверждаемым руководителем центральной дирекции.

ЦДИ В ДИ и их структурных подразделениях — 1 раз в 5 лет. Комплексные проверки региональные дирекции в своих структурных подразделениях проводят по планам, утверждаемым руководителем региональной дирекции не реже одного раза в три года. ДИ в службах и их структурных подразделениях проводят проверки по планам, утверждаемым начальником дирекции инфраструктуры один раз в три года по каждому хозяйству.

Комплексные проверки проводятся с целью установления действительного положения дел с организацией работы по охране труда и профилактике производственного травматизма в подразделении. Для проведения комплексных проверок на соответствующем уровне создаются комиссии из руководителей и специалистов охраны труда, в работе комиссий могут участвовать представители органов государственного и общественного контроля.

О проведении комплексной проверки (а также плановой целевой проверке) не позднее, чем за две недели до ее начала издается распоряжение, в котором определяются состав комиссии, объект и сроки проведения проверки. Результаты комплексной (целевой) проверки оформляются актом.

Руководитель проверенного структурного подразделения по результатам комплексной (целевой) проверки в течение двух недель проводит совещание по рассмотрению акта проверки, разрабатывает мероприятия по устранению выявленных недостатков, определяет сроки их выполнения, ответственных исполнителей, заслушивает ответственных работников и руководителей проверенных подразделений о принятых мерах и ходе устранения выявленных нарушений, издает приказ по итогам рассмотрения материалов проверки. Копии материалов представляются проверяющим.

Целевые проверки в филиалах и их структурных подразделениях ОАО «РЖД» проводятся ЦБТ по распоряжению вице-президента ОАО «РЖД».

В региональных дирекциях и их структурных подразделениях целевые проверки проводят руководители и специалисты по охране труда центральных дирекций по решению руководителей центральных дирекций и по представлению ЦБТ.

Целевые проверки в ДИ и их структурных подразделениях проводят руководители и специалисты ЦДИ.

Целевые проверки проводятся по наиболее важным вопросам охраны труда на основании результатов ежегодных статистических отчетов, анализа производственного травматизма и состояния охраны труда, а также по приказам, распоряжениям ОАО «РЖД», дороги, по указанию руководства дороги, служб, дирекций, отделений, центров, службы и отделов охраны труда и промышленной безопасности.

Целевые проверки в зависимости от их объема и характера могут проводиться комиссиями или отдельными руководителями и специалистами, которые прошли обучение и проверку знаний по охране труда. Кроме целевых проверок, проводимых по графику, по указанию руководства ОАО «РЖД», руководства дороги, дирекции, центра могут проводиться внеплановые целевые проверки на основании сведений (оперативных данных), поступающих от структурных подразделений дороги, по материалам расследований несчастных случаев, взрывов, пожаров и иным нарушениям требований охраны труда, приведшим к тяжким последствиям.

О проведении внеплановой целевой проверки сообщается руководству проверяемого подразделения в необходимые для организации проверки сроки, телеграфным указанием или другими средствами связи. Результаты целевой проверки подразделений дороги рассматриваются аналогичным порядком, как и комплексные проверки.

Оперативные проверки проводятся руководителями центральных дирекций ОАО «РЖД», их управлений и служб, региональных дирекций и их служб, филиалов и других структурных подразделений ОАО «РЖД» (всех уровней) — при выезде в подразделения.

Основными задачами проведения оперативных проверок являются: выявление нарушений должностных обязанностей руководителями и специалистами в области охраны труда, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований законов, нормативных правовых актов РФ, нормативных документов по охране труда ОАО «РЖД», дороги, дирекций, а также соответствия производственных процессов требованиям охраны труда.

Руководители структурных подразделений проводят оперативные проверки, согласно порядка, установленного соответствующими локальными документами по контролю в которых должен быть установлен, порядок проведения, рассмотрения и оформления оперативных проверок. Результаты оперативной проверки оформляются записью в

журнале, актом, один экземпляр которого передается руководителю проверяемого подразделения для устранения выявленных недостатков, а второй экземпляр остается для контроля у проверяющего. Результаты оперативной проверки рассматриваются у руководителя проверяемого подразделения, а при необходимости — у вышестоящего руководителя. Об устранении недостатков, выявленных оперативной проверкой, руководитель проверяемого подразделения информирует руководителя, проводившего проверку.

При проведении контроля используется система предупредительных талонов, которые предназначены для повышения персональной ответственности и упорядочения контроля соблюдения требований охраны труда работниками при выполнении служебных обязанностей.

Отдельно рассмотрим Комплексную оценку состояния охраны труда на производственном объекте.

Весенние и осенние смотры состояния зданий и сооружений проводятся порядком, установленным СТО РЖД 09.012-2016 «Система управления эксплуатацией административно-бытовых и производственных зданий ОАО «РЖД», введенного распоряжением ОАО «РЖД» от 27 декабря 2016 года № 2716р.

Осенние осмотры состояния зданий и сооружений дополнительно проводятся с учетом требований «Инструкции о порядке подготовки к зиме жилых и служебно-технических зданий, объектов социальной сферы, водоснабжения, водоотведения и котельного хозяйства ОАО «РЖД» от 7 сентября 2017 г. № 1819/р.

Ремонт и содержание зданий и сооружений осуществляется в соответствии с Правилами по охране труда при ремонте и содержании зданий и сооружений в ОАО «РЖД», утвержденных распоряжением ОАО «РЖД» от 24 декабря 2018 года №2752/р.

Дата окончания подготовки к зиме объектов железнодорожного транспорта определяется организацией с учетом завершения всех работ в сроки, но не позднее: для северных и восточных районов — 1 сентября, центральных — 15 сентября, южных — 1 октября.

2.4. Вовлечение работников в управление охраной труда

Стандартом ОАО «РЖД» 15.002-2016 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация контроля и порядок его проведения» определена форма многоступенчатого контроля состояния охраны труда в подразделениях.

Цели контроля:

- вовлечение непосредственных исполнителей к управлению охраной труда;
- выработка у работников поведенческих навыков выявления факторов, которые могут привести к травмам;
- визуализация состояния охраны труда;
- предупреждение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний с последующим анализом полученной информации, оценкой факторов рисков и выработкой мер по устранению выявленных нарушений;
- формирование прозрачной системы самоаудита по вопросам создания безопасных условий труда в структурных подразделениях с балльной оценкой по каждому критерию;
- оценка факторов рисков и несоответствий (нарушений) в области охраны труда на рабочих местах и выработка мероприятий по их минимизации.

Комплексная система оценки состояния охраны труда на производственном объекте (далее — КСОТ-П) в структурном подразделении предусматривает проведение систематического многоуровневого контроля на трех уровнях:



- на первом уровне контроля непосредственным руководителем работ, (мастером, бригадиром, руководителем группы, старшим по смене и др.) — ежедневно (ежесменно);
- на втором уровне контроля руководителем производственного подразделения (начальником цеха, участка, линейного участка, лаборатории, пункта технического обслуживания, другого производственного подразделения структурного подразделения филиала ОАО «РЖД») — ежемесячно;
- на третьем уровне контроля комиссией под председательством руководителя структурного подразделения или по его поручению главного инженера (заместителя руководителя структурного подразделения) — ежеквартально.

Ответственным за организацию и проведение КСОТ-П в структурном подразделении является руководитель структурного подразделения.

Форма визуализированной информации «КСОТ-П»:



2.5. Бланк визуализации КСОТ-П

При проведении ежедневного (ежесменного) контроля результаты проверки визуально отражают в бланке «КСОТ-П» путем закрашивания одной ячейки соответствующим цветом. Закрашивание бланка «КСОТ-П» производится в пятицветном исполнении — зеленом, синем, желтом, оранжевом или красном, в зависимости от выявленного нарушения.

Как закрашивается бланк визуализации КСОТ-П?

Закрашивание ячейки в бланке визуализированной информации «КСОТ-П» производится в зависимости от выявленных нарушений в соответствии с перечнем опасностей и предупреждений для ежедневной (ежесменной) оценки состояния охраны труда.

Красным цветом заполняется ячейка, если выявлены такие нарушения как: **(пример для вагонного хозяйства)**

1. **Опасность**

1.1. Получение работником производственной травмы.

- 1.2. Появление работника на работе или в течение рабочего дня (смены) в состоянии алкогольного, наркотического, токсического или другого опьянения.
- 1.3. Подлезание и протаскивание инструмента под неогражденным подвижным составом.
- 1.4. Техническое обслуживание неогражденного в установленном порядке подвижного состава.
- 1.5. Проезд работника вагонного хозяйства на подножке подвижного состава.
- 1.6. Применение экстренного торможения локомотивной бригады в целях предотвращения наезда на работника вагонного хозяйства.
- 1.7. Авария или инцидент, допущенные на территории опасного производственного объекта; разрушение, излом действующего оборудования.
- 1.8. Проведение газосварочных работ на цистерне при отсутствии справки ВУ-19.
- 1.9. Переход железнодорожных путей в неустановленном месте или перед близко идущим поездом.
- 1.10. Работа по ремонту электрооборудования, которую необходимо выполнять по наряд-допуску или распоряжению без выдачи наряд-допуска, распоряжения.

Оранжевым цветом заполняется ячейка, если выявлены такие нарушения как:

2. Предупреждение

- 2.1. Неприменение или повреждение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
- 2.2. Отсутствие разрешительных документов на выполнение работ, связанных с повышенной опасностью.
- 2.3. Отсутствие необходимых по технологии исправного инструмента, приспособлений и средств связи, использование неисправных инструментов.
- 2.4. Работа на неисправном производственном оборудовании, грузоподъемных и транспортных средствах, машинах и механизмах.
- 2.5. Неудовлетворительное состояние маршрутов служебных и технологических проходов и проездов; отсутствие планировки междупутий, наличие старогодных материалов верхнего строения пути, наличие ям, воды, наледи, открытых водоотводных лотков.
- 2.6. Отсутствие оградительных, защитных и предохранительных средств.

Желтым цветом заполняется ячейка, если выявлены такие нарушения как:

3. Внимание

- 3.1. Уровень освещения на рабочих местах и маршрутах служебного прохода ниже установленных норм.
- 3.2. Отсутствие у работников удостоверений.
- 3.3. Неисправность вентиляционных и осветительных установок.
- 3.4. Нарушение габарита складирования материалов, заготовок и запасных частей вдоль железнодорожных и крановых путей.
- 3.5. Отсыпка маршрутов служебных и технологических проходов щебнем крупной фракции.

3.6. Отсутствие первичных средств пожаротушения.

3.7. Нарушение работниками требований инструкций по охране труда и порядка выполнения технологических операций.

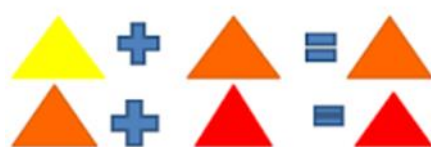
4. **Синим цветом** заполняется ячейка если на производственном участке допущена микротравма

При наличии микротравмы в ведомость несоответствий записываются данные травмированного работника — фамилия, имя, отчество, вид повреждения здоровья, основные причины, время отсутствия работника на рабочем месте.

5. **Зеленым цветом** заполняется ячейка, если на производственном участке нарушений (несоответствий) по охране труда не выявлено.

Запись в Ведомость о нарушениях требований охраны труда, выявленных при проведении проверок, или в ходе производственного процесса, кроме руководителя производственного подразделения, может сделать любой другой руководитель, проверяющий, специалист, а также другой работник структурного подразделения (рабочий смены) в любое время при их обнаружении.

При рассмотрении результатов работы рекомендуется не привлекать к дисциплинарной ответственности работников и руководителей, обнаруживших несоответствия требований охраны труда, так как подобные действия приведут к сокрытию нарушений или их необъективному расследованию.



При выявлении нарушений, относящихся к опасностям, требующим одновременно нескольких видов закрашки, закрашка производится по более грубому нарушению

Ведомость несоответствий — это бланк в виде таблицы, в которую записываются текстом несоответствия требованиям охраны труда (замечания), выявленные в течение рабочего дня (смены). (Табл.1).

Табл.1. Ведомость несоответствий требованиям охраны труда

Дата, время проверки	ФИО лица, выявившего нарушение	Выявленное нарушение	ФИО нарушителя	Принятые оперативные меры	Отметка о выполнении



2.6. Учет влияния человеческого фактора

Еще одним инструментом совершенствования СУОТ в ОАО «РЖД» является «Методика оценки влияния человеческого фактора на возникновение случая травмы на производстве и определения доли ответственности причастных работников к этому событию» (далее — Методика», введенная в действие с 1 января 2017 года распоряжением ОАО «РЖД» №2467р от 6 декабря 2016 года, позволяющая выявить причины опасных действий работников.

Категории причин нарушений требований охраны труда:

М — нарушения мотивационной части действий: проявляются в нежелании соблюдать требования охраны труда, осознанном нарушении правил, инструкций и технологии выполнения работ.

О — нарушения ориентировочной части действий: проявляются в незнании правил, инструкций, норм и способов их выполнения, а также в незнании производственной ситуации, вызванного тем, что работнику не предоставили информацию об организации работ и изменении условий осуществления работ.

И — нарушения исполнительной части действий: проявляются в невыполнении правил, инструкций, норм вследствие психических и физических возможностей работы человека.

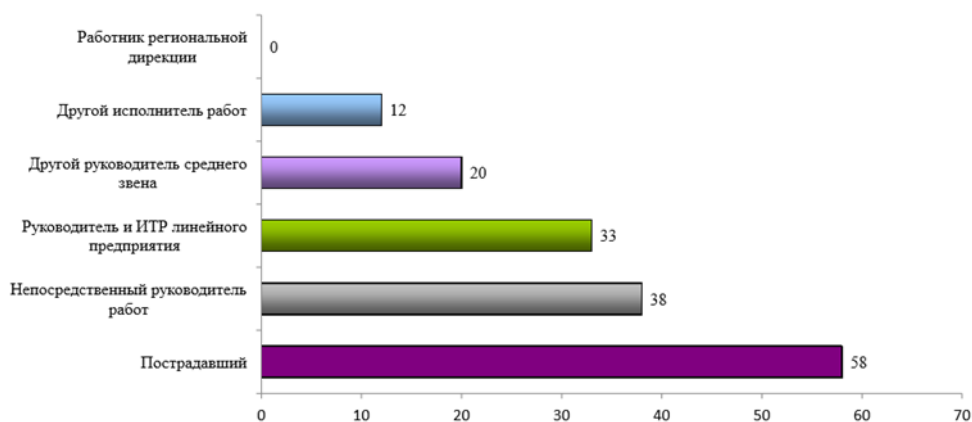
Также возможны нарушения требований охраны труда сочатанного действия: МО, ОИ, МИ, МОИ.

Любое опасное действие работников может быть следствием одной или группы причин:

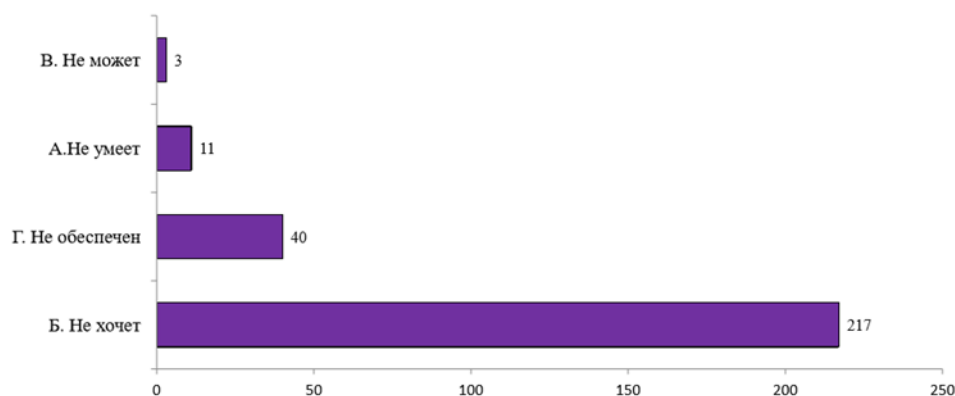
Группа причин	Причины опасных действий
А Не умеет	Работник не владеет необходимыми для данной работы соответствующими навыками, методами, приемами, способами работы
Б Не хочет	Работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу, однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований
В Не может	Работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение и желание, допускает опасные действия
Г Не обеспечен	Работник не исполняет предписанное действие, потому что не обеспечен необходимыми условиями (инструментом, материалами, приборами, информацией и т.д.)

Важно! Анализ влияния человеческого фактора на возникновение несчастных случаев на производстве в 2019 году показал, что в большинстве несчастных случаев на производстве главным виновником продолжает оставаться сам человек.

Распределение причастных работников к возникновению травм на производстве



Распределение групп причин опасных действий работников, причастных к возникновению травм на производстве



2.7. Оценка уровня ответственности причастных лиц

Для оценки влияния человеческого фактора на возникновение несчастного случая и определения доли ответственности причастных работников к этому событию, руководитель линейного предприятия, на котором произошел несчастный случай, определяет состав комиссии из числа не менее трех человек. Комиссия по оценке влияния человеческого фактора (далее — комиссия) создается в день подписания и утверждения акта формы Н-1.

В состав комиссии включаются руководители и специалисты структурного подразделения, в том числе специалисты по управлению персоналом, а также по согласованию могут включаться представители профсоюзного органа.

Важно! В состав комиссии рекомендуется включить специалиста, прошедшего подготовку по психологии труда (при его наличии).

2.8. Алгоритм оценки уровня ответственности причастных лиц

Рассмотрим алгоритм оценки ответственности работников, причастных к несчастным случаям.



Определение работников, причастных к возникновению несчастного случая, и выявление допущенных ими нарушений требований охраны труда осуществляет комиссия, на основании данных акта формы Н-1 и Классификатора требований охраны труда.

Бальная оценка тяжести нарушений требований охраны труда работниками, причастными к возникновению несчастного случая, осуществляется на основе выявленных нарушений требований охраны труда в баллах при определении работников, причастных к возникновению несчастных случаев.

Бальная оценка тяжести допущенных нарушений каждого причастного работника определяется по формуле:

$P = h_1 + h_2 + \dots + h_n$, где:

h_1 — баллы за первое нарушение,

h_2 — баллы за второе нарушение,

n — количество нарушенных требований охраны труда, взятых из Классификатора требований охраны труда.

На основании этих данных высчитывается сумма бальных оценок допущенных нарушений всех причастных работников.

Вес ответственности **M** определяется по формуле:

$M = P : C \times 100$, где:

P — бальная оценка тяжести допущенных нарушений каждого причастного работника;

C — сумма бальных оценок допущенных нарушений всех причастных работников.

Оценка психологических и физиологических причин нарушений требований охраны труда для каждого причастного работника осуществляется в два этапа:

1. Определение категории психологических и физиологических причин нарушений требований охраны труда для всех причастных работников.
2. Определение причин опасных действий причастных работников.

Оценка уровня ответственности работников, причастных к несчастному случаю также осуществляется в два этапа:

1. Определение бальной оценки ответственности каждого причастного работника.
2. Определение доли ответственности каждого причастного работника, исходя из причин опасных действий.

Бальная ответственность каждого причастного работника (U) определяется по формуле:

$U=P+L+Z$, где:

P — бальная оценка тяжести допущенных нарушений каждого причастного работника;

L — коэффициент психологической и физиологической ответственности каждого причастного работника;

Z — сумма количества баллов оценок непосредственных и организационных причин опасных действий на каждого причастного работника.

Доля ответственности каждого причастного работника (Q) рассчитывается по формуле:

$Q=U:(U_1+U_2+.....U_n) \times 100$, где:

U — бальная оценка ответственности отдельного причастного работника;

U₁ — бальная оценка ответственности первого работника;

U₂ — бальная оценка ответственности второго работника и т.д.;

n — количество лиц, причастных к несчастному случаю.

Результаты оценки влияния человеческого фактора (далее — результаты оценки) оформляются:

на линейном уровне — отчет комиссии по каждому случаю;

на региональном уровне — при необходимости (в случае причастности сотрудников региональной дирекции) начальником службы (специалистом) по охране труда вносятся дополнения в отчет;

- ежеквартально, до 5 числа, следующего за отчетным месяцем квартала, руководитель региональной дирекции представляет в службу (отдел) охраны труда соответствующей центральной дирекции, а по подразделениям региональных центров корпоративного управления — в НБТ, данные по формам, представленным в Методике, по всем происшедшим несчастным случаям в дирекции, расследование которых завершено в отчетном квартале.

НБТ железных дорог

- ежеквартально до 7 числа, следующего за отчетным месяцем квартала, проверяет достоверность представленных данных, при необходимости вносит дополнения и изменения, подготавливает данные по формам, представленным в Методике, по всем происшедшим несчастным случаям в дирекции, расследование которых завершено в отчетном квартале и направляет в Департамент экологии, охраны труда и промышленной безопасности;

На центральном уровне

- ведется учет результатов оценки человеческого фактора по региональным дирекциям на основании представленных данных;
- при необходимости (в случае причастности сотрудников центральной дирекции) начальником службы (специалистом) по охране труда вносятся дополнения в отчет;
- ежеквартально, до 8 числа, следующего за отчетным месяцем квартала, проводятся анализы результатов оценки, готовятся сводные данные по формам, представленным в Методике, по всем происшедшим несчастным случаям, расследование которых завершено в отчетном квартале и направляет в

Департамент охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля;

Департамент экологии, охраны труда и промышленной безопасности

- ежеквартально ведет учет и контроль достоверности представленных данных, готовит сводный отчет и размещает его на сайте АСУОДИТ;
- проводит анализ оценки результатов, включает его в анализы состояния условий и охраны труда в ОАО «РЖД».

Результаты оценки используются для принятия решений и планирования мероприятий по профилактике несчастных случаев на производстве улучшению условий труда, в кадровой политике, хранятся в течение 5 лет, на руки пострадавшим на выдаются

Важно! Оценка ответственности определяется по каждому несчастному случаю (при групповом — по каждому пострадавшему).

Оценка уровня последствий влияния каждого причастного работника на возникновение несчастного случая осуществляется на основе сопоставления уровня ответственности каждого причастного и уровня тяжести последствий влияния человеческого фактора на возникновение несчастного случая и определено в матрице ответственности:

Уровень ответственности	Незначительный	Несущественный	Критический	Катастрофический
Высокий $50 < Q \leq 100$	Допустимый	Нежелательный	Недопустимый	Недопустимый
Существенный $20 < Q \leq 50$	Допустимый	Нежелательный	Недопустимый	Недопустимый
Средний $10 < Q \leq 20$	Допустимый	Допустимый	Недопустимый	Недопустимый
Низкий $2 < Q \leq 10$	Оптимальный	Допустимый	Нежелательный	Недопустимый
Незначительный $0 < Q \leq 2$	Оптимальный	Допустимый	Нежелательный	Нежелательный

Раздел 3. Оценка профессиональных рисков

3.1. Оценка профессиональных рисков

Основополагающими принципами, регулирующими процесс оценки профессиональных рисков и управления ими, являются:

- предвидение, распознавание опасных факторов;
- оценка и контроль рисков на рабочих местах.

Оценка профессиональных рисков – это часть общего процесса контроля в сфере охраны труда. Цель оценки – принять эффективные меры, необходимые для обеспечения безопасности и здоровья работников. Под указанными мерами понимается:

- предотвращение профессионального риска;
- информирование работников;
- обучение работников;
- обеспечение необходимых организационных аспектов.

*профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ст.209 ТК РФ, другими федеральными законами.

3.2. Способы сокращения профессиональных рисков

Существуют 4 основных способа сокращения профессионального риска:



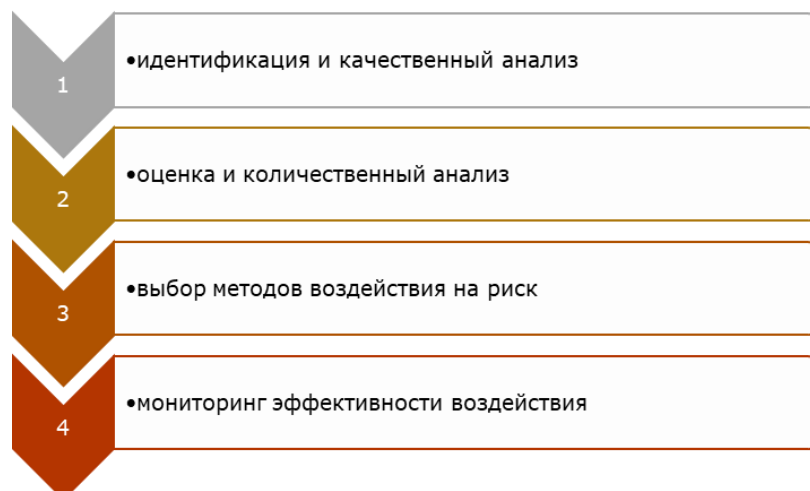
Управление профессиональными рисками сокращает как человеческие, так и экономические потери, возникающие вследствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Методики управления рисками позволяют выявить, оценить и спрогнозировать опасные производственные факторы и риски и принять меры по их контролю и сокращению. Это позволяет повышать безопасность труда, сохранять здоровье работников и сокращать экономические издержки организации.

3.3. Управление профессиональными рисками в ОАО «РЖД»

Управление профессиональными рисками (риск-менеджмент) в ОАО «РЖД» осуществляется в соответствии с СТО РЖД 15.014.2017 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Управление профессиональными рисками. Общие положения».

Корпоративное управление рисками определено в 4 этапа:



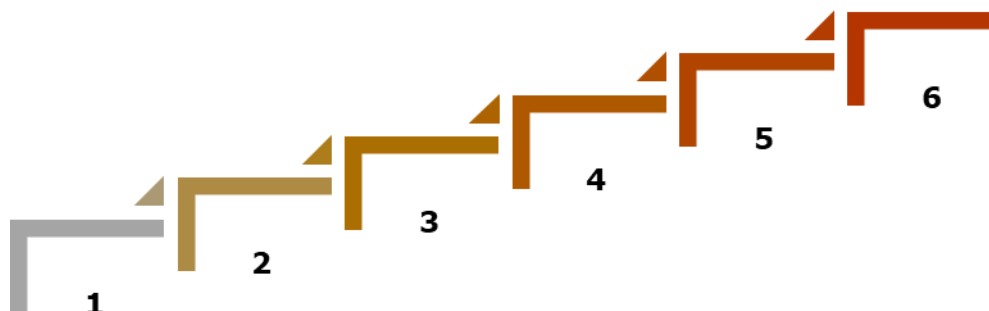
Порядок оценки профессиональных рисков работников ОАО «РЖД» и рекомендации по их обработке (разработке мероприятий по снижению и поддержанию профессиональных рисков на допустимом уровне) определяется «Методикой анализа и оценки профессиональных рисков для работников ОАО «РЖД», утвержденной распоряжением от 11 февраля 2016 г. № 252р (далее – Методика).

Основными задачами Методики являются:

1. Оценка профессиональных рисков на основе статистики причин и количества травм (для подразделений, в которых были травмы), в т.ч.:
 - анализ условий труда;
 - количественная оценка условий труда;
 - оценка профессиональных рисков.
2. Оценка профессиональных рисков на основе экспертной и количественной оценки подразделения (для подразделений, в которых не было травм).
3. Допускается оценка профессиональных рисков на основе сочетания двух оценок: на основе статистики и на основе экспертной и количественной оценки. При этом результатом будет являться интегральная оценка профессионального риска.

3.4. Алгоритм оценки профессиональных рисков

Алгоритм оценки профессиональных рисков в ОАО «РЖД» включает в себя следующие этапы:



1. Анализ статистики травм в структурном подразделении и количественная оценка условий труда:
 - анализ условий труда;
 - количественная оценка условий труда в структурном подразделении.
2. Анализ системы и методов обеспечения безопасных условий труда на основе экспертных оценок и расчет ожидаемого количества травм в подразделениях с нулевой статистикой травмирования:
 - анализ барьеров безопасности и оценка количества баллов опасности;
 - расчет ожидаемого количества травм на основе результатов анализа барьеров безопасности.
3. Оценка профессиональных рисков в структурном подразделении.
4. Оценка профессиональных рисков в региональной дирекции.
5. Оценка профессиональных рисков в центральной дирекции.
6. Рекомендации по обработке рисков.

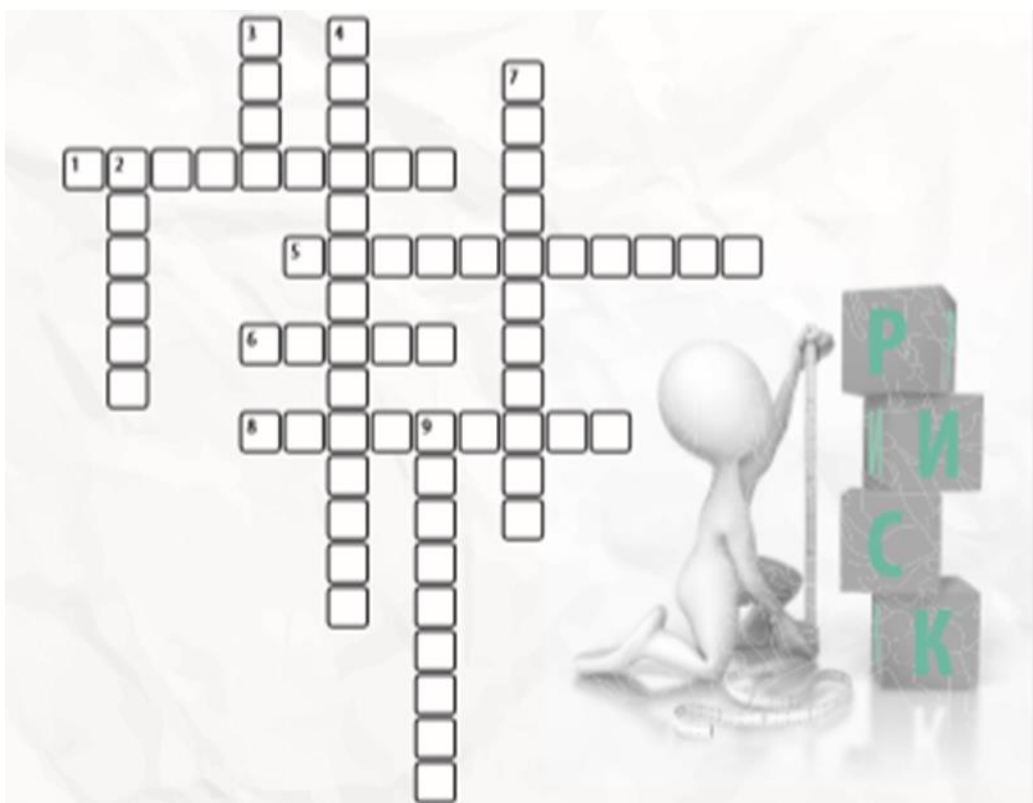
На практике для оценки уровня профрисков часто используют простой и эффективный количественный метод Файна – Кинни. По этому методу для каждой выявленной опасности рассчитывают индекс профессионального риска (далее – ИПР).

Величину ИПР определяют, перемножив балльные значения трех показателей: вероятности, подверженности и последствий наступления событий из таблицы 1, по формуле: $ИПР = V_p \times P_d \times P_c$.

Таблица 1.

Вероятность Vp	Баллы	Подверженность Pd	Баллы	Последствия Pc	Баллы
Ожидается, это случится	10	Постоянно, чаще 1 раза в день или 50% времени смены	10	Катастрофы, много жертв	100
Очень вероятно	6	Регулярно (ежедневно)	6	Разрушения, есть жертвы	40
Нехарактерно, но возможно	3	От случая к случаю (еженедельно – до 6 раз в неделю)	3	Очень тяжелые случаи, один смертельный	15
Невероятно	1	Иногда (ежемесячно – до 3 раз в месяц)	2	Потеря трудоспособности, инвалидность, профзаболевание	7
Можно себе представить, но невероятно	0,5	Редко (ежегодно – до 11 раз в год)	1	Случаи временной нетрудоспособности	3
Почти невозможно	0,2	Очень редко (до 1 раза в год)	0,5	Легкая травма, достаточно оказания первой помощи	1
Фактически невозможно	0,1				

Кроссворд «Оценка рисков»



По горизонтали:

1. ОНИ ежедневно сталкиваются с рисками на своих рабочих местах.
5. ИХ разрабатывают, чтобы снизить опасность для жизни сотрудников на рабочих местах.
6. ЕГО работодатель выбирает самостоятельно в зависимости от специфики организации, чтобы снизить риски.
8. Такую группу собирает работодатель для управления профрисками.

По вертикали:

2. ЕЕ просят заполнить работники, чтобы узнать их мнение.
3. Работодатель должен сделать управление профрисками ЕЕ составной частью.
4. К ТАКОМУ типу методов относится метод Файна и Кинни.
7. С помощью ТАКОГО листа-опросника можно выявить потенциальные факторы риска на рабочих местах.
9. ЕЕ должны определить на рабочем месте в ходе оценки рисков.

Раздел 4. Создание службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда)

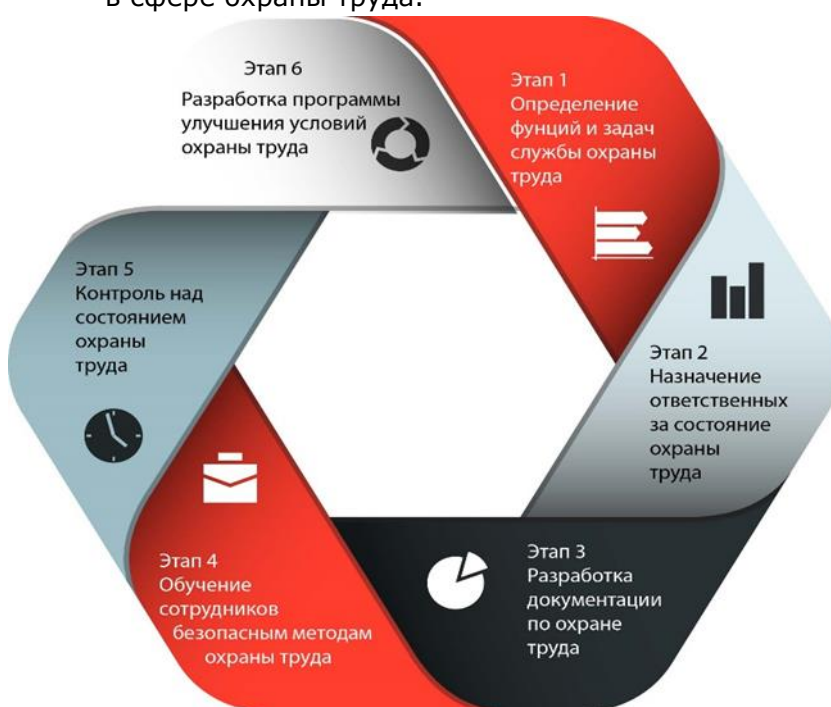
4.1. Служба охраны труда

Для обеспечения соблюдения требований ч. 1 ст. 217 ТК РФ работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда если численность работников превышает 50 человек.

Основным документом, определяющим порядок создания службы охраны труда в организации, являются Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 «Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях».

Права работников служб охраны труда (специалистов по охране труда):

- имеют возможность беспрепятственно проходить в любые помещения, где происходит трудовая деятельность;
- могут отстранять от работы тех сотрудников, которые не прошли медицинские осмотры, тех сотрудников, которые являются нетрудоспособными;
- могут ходатайствовать о привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, ответственных за обеспечение работников специальными средствами защиты, если выявлены нарушения в этом направлении;
- имеют право запрашивать и получать у руководителей подразделений любую необходимую информацию, сведения, документы, связанные с охраной труда;
- имеют право требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения в сфере охраны труда.



Важно! Контроль за деятельностью службы охраны труда осуществляет руководитель организации, а также региональные организации и Роструд, в том случае, если есть предпосылки по проведению мероприятий по надзору и контролю.

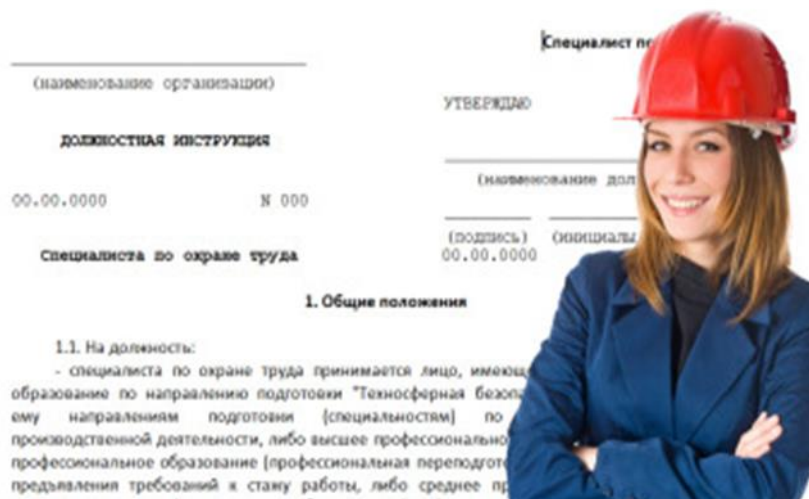
4.2. Профессиональный стандарт специалиста по охране труда

В ст. 217 Трудового кодекса РФ указано, что специалист по охране труда должен иметь «соответствующую подготовку или опыт работы в этой области».

Таким образом, все организации обязаны применять **профессиональный стандарт** «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 524н.

Ответственные лица, не имеющие профильного образования по специальности «Техносферная безопасность» либо «Безопасность жизнедеятельности» должны пройти профессиональную переподготовку в области охраны труда, пройти обучение по охране труда для специалистов по охране труда в аккредитованном учебном центре в объеме не менее 250 часов.

Настоящим **стандартом** определены трудовые функции специалистов по охране труда, необходимые знания и умения.



*Профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, которой должен обладать сотрудник для выполнения определенного вида профессиональной деятельности (ч.2 ст. 195.1 ТК РФ).

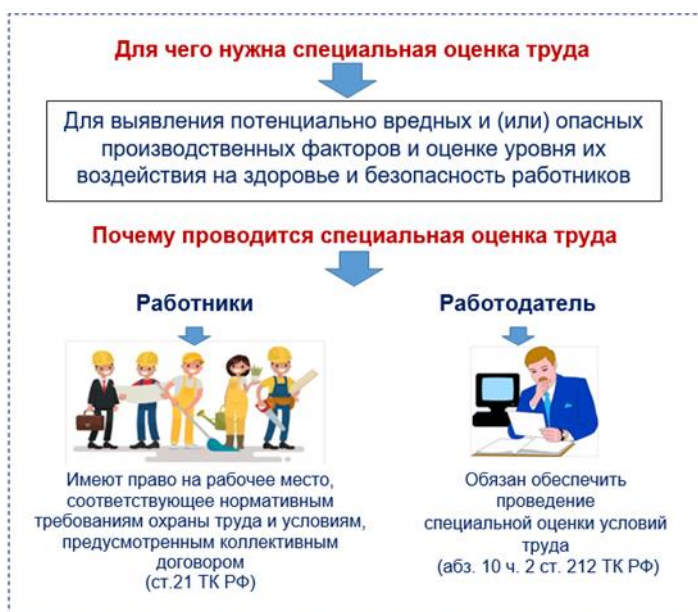
Раздел 5. Специальная оценка условий труда

5.1. Понятие специальной оценки условий труда

С 1 января 2014 года вместо аттестации рабочих мест в организациях проводится **специальная оценка условий труда** (далее – СОУТ, спецоценка) в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — закон №426-ФЗ).

Спецоценка проводится совместно работодателем и организацией (организациями), соответствующими требованиям статьи 19 закона № 426-ФЗ и привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Спецоценка условий труда на рабочем месте проводится **не реже чем один раз в пять лет**, если иное не установлено законом № 426-ФЗ. Пятилетний срок исчисляется **со дня утверждения отчета** о проведении специальной оценки условий труда.



В результате проведения СОУТ работникам устанавливаются гарантии и компенсации:

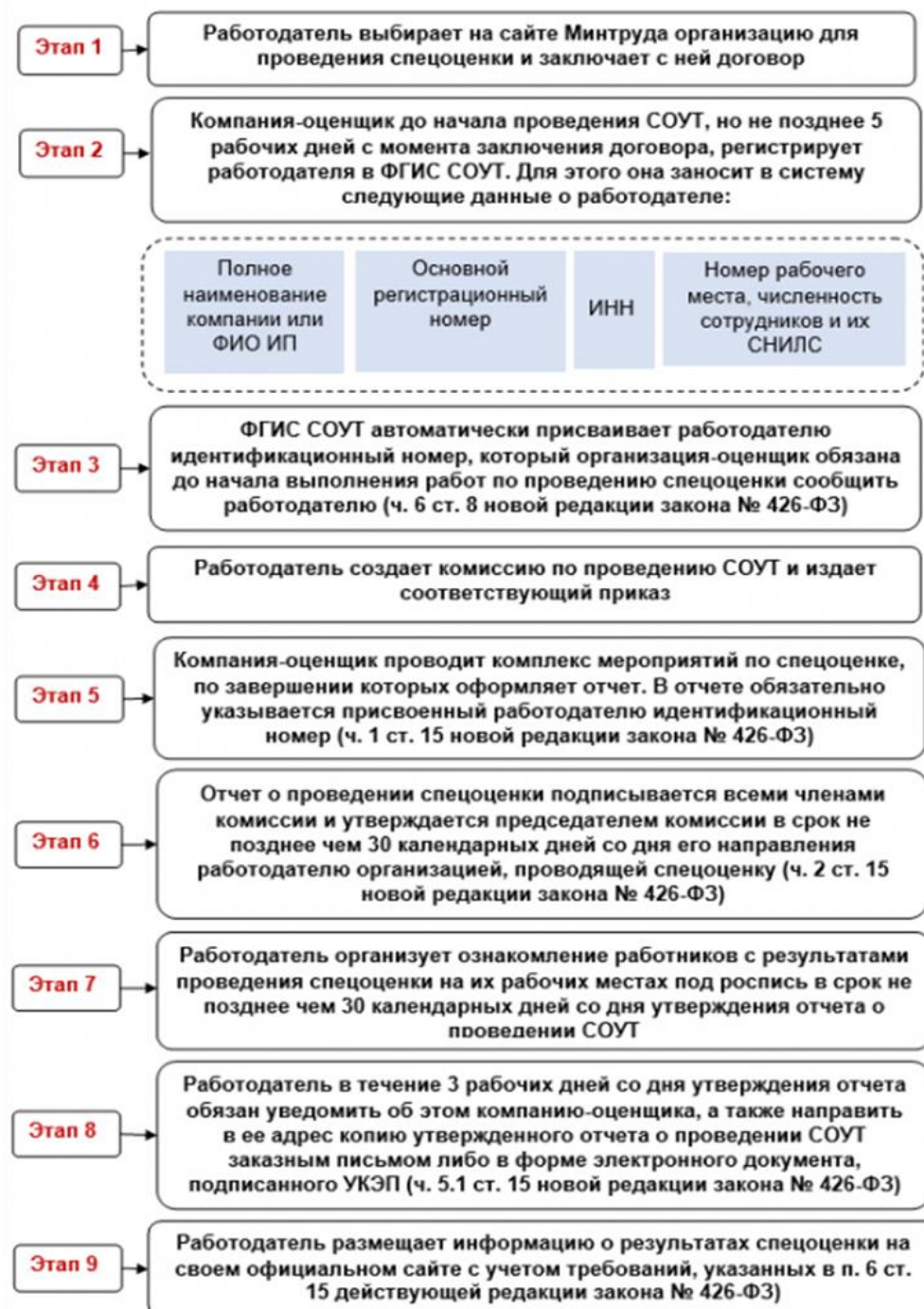
Гарантии и компенсации	Классификация условий труда						
	1	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Повышенный размер оплаты труда (не менее 4% тарифной ставки) ст. 147 ТК РФ			•	•	•	•	•
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) ст. 117 ТК РФ				•	•	•	•
Сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) ст. 92 ТК РФ					•	•	•

*специальная оценка условий труда — единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на

работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.2. Алгоритм проведения СОУТ

Давайте рассмотрим алгоритм проведения спецоценки.



5.4. Критерии и классификация условий труда

В результате проведения СОУТ на рабочих местах устанавливаются условия труда, которые подразделяются по степени вредности и (или) опасности на четыре класса — оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Классы условий труда устанавливаются на основании фактически измеренных параметров факторов рабочей среды и трудового процесса.



Условия труда	Класс	Определение
оптимальные	1	условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника
допустимые	2	условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены)
вредные	3	условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> – подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья; – подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет); – подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых

		<p>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;</p> <p>– 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</p>
опасные	4	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

При превышении нормативных уровней работодатель разрабатывает комплекс мер по оздоровлению условий труда, включающие организационно-технические мероприятия для устранения опасного фактора, а при невозможности устранения — снижение его уровня до безопасных пределов.

В случае наличия вредных и опасных условий труда работодатель обязан уплачивать дополнительные взносы в пенсионный фонд.

Класс и подкласс условий труда		Дополнительный тариф
Опасный	4	8,0%
Вредный	3.4	7,0%
	3.3.	6,0%
	3.2	4,0%
	3.1	2,0%
Допустимый	2	0,0%
Оптимальный	1	





5.6. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

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 отношении данных рабочих мест работодателем подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Настоящая декларация регистрируется в Государственной Инспекции Труда. Срок действия декларации — бессрочный.

Проверить себя!

Какие действия необходимо провести работодателю при происшедшем несчастном случае в отношении настоящей декларации?

Правильный ответ:

Если в период действия декларации, с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация произошел несчастный случай на производстве* или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных, опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места **действие данной декларации прекращается** и проводится **внеплановая спецоценка**.

**За исключением несчастного случая на производстве, происшедшего по вине третьих лиц.*

Решение о прекращении действия декларации принимается Федеральной инспекцией труда, о чем в срок не позднее чем в течение **10 календарных дней*** делается соответствующая запись в реестре деклараций.

**Со дня наступления несчастного случая.*

Кейс. «Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»

Компания «Альфа» подала декларацию соответствия условий труда на 25 рабочих мест. На 2 рабочих местах в течение года произошел несчастный случай, происшедший по вине третьих лиц. Что будет с декларацией?

Правильный ответ:

- В данном случае декларацию не отменяют.

Неправильные ответы:

- отменяют декларацию только для тех рабочих мест, на котором произошел несчастный случай.
- отменяют декларацию на 25 рабочих мест.
- обяжут переписать декларацию.

5.8. Проведение измерений (оценок) уровней факторов производственной среды и трудового процесса

При проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах проводятся измерения факторов:



Химический фактор — химические вещества и смеси, в т.ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты...), получаемые химическим синтезом и /или для контроля которых используют методы химического анализа.

При одновременном содержании в воздухе рабочей зоны двух и более вредных веществ разнонаправленного действия класс условий труда для химического фактора устанавливается следующим образом:

- по веществу, концентрация которого соответствует наиболее высокому классу и степени вредности;
- присутствие любого числа веществ, уровни которых соответствуют классу 3.1, не увеличивает степень вредности условий труда;
- три и более веществ с уровнями класса 3.2 переводят условия труда в следующую степень вредности — 3.3;
- два и более вредных веществ с уровнями класса 3.3 переводят условия труда в класс 3.4.

Аналогичным образом осуществляется перевод из класса 3.4 в 4 класс — опасные условия труда.

Если одно вещество имеет несколько специфических эффектов (канцероген, аллерген и др.), оценка условий труда проводится по более высокой степени вредности.

К средствам измерений химических факторов относятся различного вида аспираторы, газоанализаторы, газовые хроматографы, индикаторные трубки.

Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (пыли) — физический фактор, это те же химические вещества, встречающиеся в природе или получаемые химическим синтезом, но для их контроля используется метод весового (гравиметрического) анализа. Фиброгенное действие пыли — это действие, при котором в легких происходит разрастание соединительной ткани, нарушающее нормальное строение и функции органа.

При соответствии фактической пылевой нагрузки контрольному уровню условия труда относят к допустимому классу и подтверждают безопасность продолжения работы в тех же условиях.

Кратность превышения контрольных пылевых нагрузок указывает на класс вредности условий труда по данному фактору.

При превышении контрольных пылевых нагрузок рекомендуется использовать принцип «защиты временем».

Для целей специальной оценки условий труда биологические факторы — это микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, возбудители инфекционных заболеваний.

Гигиеническая оценка биологического фактора производственной среды для отдельных категорий работников проводится без проведения измерений.

Присутствие биологического фактора не характерно для работников железнодорожного фактора.

Шум — это беспорядочные колебания различной физической природы, отличающиеся сложностью временной и спектральной структуры. С физиологической точки зрения шум — это всякий неблагоприятный воспринимаемый звук.

Звук — это упругие волны, продольно распространяющиеся в среде и создающие в ней механические колебания; в узком смысле — субъективное восприятие этих колебаний специальными органами чувств человека.

В кабинах тягового подвижного состава (*локомотивах, моторвагонном подвижном составе, дрезинах и автомотрисах*) измерения шума проводятся на рабочих местах машиниста и помощника. В кабинах самоходных путевых машин измерения проводятся на стоянке (при холостых оборотах двигателя), во время движения (транспортный режим) со скоростью равной 2/3 от максимально разрешённой на данном участке и при технологическом режиме работы, определяется время работы в каждом режиме и рассчитывается эквивалентный уровень за смену.

При оценке шума на рабочих местах *проводников пассажирских вагонов* измерения производятся в служебном купе на уровне 1,3 м от пола при скорости движения вагона равной 2/3 от максимальной принятой для данного типа вагонов. Измерения проводят при закрытых окнах общей продолжительностью не менее 15 мин. на участках вне станций, мостов, тоннелей и встречных поездов.

Оценка шумовой нагрузки на рабочих, находящихся рядом с проходящими поездами (*монтеры пути, электромонтеры контактной сети, дежурные по переездам и пр.*) проводится на основании средних данных измерений шума.

Вибрация (лат. Vibratio — колебание, дрожание) — механические колебания. Вибрация — колебание твердых тел.

О вибрации также говорят в более узком смысле, подразумевая механические колебания, оказывающее осязаемое влияние на человека. В этом случае подразумевается частотный

диапазон 1,6—1000 Гц. Понятие вибрация тесно связано с понятиями шум, инфразвук, звук.

При воздействии на работника **локальной вибрации** в сочетании с местным охлаждением рук класс вредности условий труда для данного фактора повышают на одну ступень.

Под микроклиматом производственных помещений понимается климат окружающей человека внутренней среды этих помещений, который определяется действующими на организм человека сочетаниями температуры, влажности и скорости движения воздуха, а также температуры окружающих его поверхностей.

Нагревающий микроклимат — сочетание параметров микроклимата (температура воздуха, влажность, скорость его движения, относительная влажность, тепловое излучение), при котором имеет место нарушение теплообмена человека с окружающей средой, выражающееся в накоплении тепла в организме *выше верхней границы оптимальной величины* ($>0,87$ кДж/кг) и/или увеличении доли потерь тепла испарением пота ($>30\%$) в общей структуре теплового баланса, появлении общих или локальных дискомфортных теплоощущений (слегка тепло, тепло, жарко).

Охлаждающий микроклимат — это состояние микроклимата в производственном помещении, при котором температура воздуха на рабочем месте **ниже нижней границы допустимой**. Образуется дефицит тепла в организме, человек ощущает холод.

Категории выполняемых работ разграничиваются на основе интенсивности энерготрат организма в ккал/ч (Вт).

К **категории Ia** относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.).

К **категории Ib** относятся работы с интенсивностью энерготрат 121 — 150 ккал/ч (140 — 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.).

К **категории IIa** относятся работы с интенсивностью энерготрат 151 — 200 ккал/ч (175 — 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).

К **категории IIb** относятся работы с интенсивностью энерготрат 201 — 250 ккал/ч (233 — 290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

К **категории III** относятся работы с интенсивностью энерготрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

Измерения параметров микроклимата необходимо проводить два раза в год – в холодный и в теплый период года.

Если в течение рабочей смены работник находится в нескольких рабочих зонах, измерения проводятся в каждой из них.

Естественное освещение — освещение помещений светом неба (прямым или отраженным), проникающим через световые проемы в наружных ограждающих конструкциях.

Искусственное освещение — это освещение помещений светом, создаваемым светотехническими приборами. *Искусственное освещение может быть двух типов: общее освещение и комбинированное освещение.*

Общее освещение — это освещение, при котором светильники размещаются в верхней зоне помещения равномерно или применительно к расположению оборудования.

Комбинированное освещение — это освещение, при котором к общему освещению добавляется местное, создаваемое светильниками непосредственно на рабочих местах.

Следует обратить внимание, что ввиду специфики работ на железнодорожном транспорте измерения должны проводиться в строгом соответствии с отраслевыми нормами, так как расположение рабочих поверхностей имеет ряд особенностей.

Ионизирующими излучениями называются такие виды лучистой энергии, которые, попадая в определенные среды или проникая через них, производят в них ионизацию.

Ионизация — это процесс превращение атомов и молекул в ионы.

Работники предприятий и организаций железнодорожного транспорта в производственных условиях могут подвергаться радиационному воздействию в основном от следующих источников:

- устройств промышленной радионуклидной (гамма-, бета-, нейтронной) и рентгеновской дефектоскопии;
- рентгеновских и радионуклидных (гамма-, бета-, нейтронных) устройств контроля технологических процессов (*плотномеров, уровнемеров и др.*);
- рентгеновской досмотровой техники;
- установок рентгеноструктурного и рентгеноспектрального анализа;
- радиоактивных грузов и железнодорожного подвижного состава с такими грузами;
- технологических процессов, обуславливающих поступление в воздух рабочей зоны производственной пыли с повышенным содержанием природных радионуклидов уранового и ториевого рядов (*при использовании природных минеральных материалов в сооружении и ремонте железнодорожных путей, и др.*);
- повышенного содержания радона и торона, а также короткоживущих продуктов распада этих радионуклидов в воздухе рабочей зоны (*при эксплуатации железнодорожных тоннелей и других подземных сооружений; использовании радона в медицинских целях*).

Инфразвук — это упругие колебания и волны с частотами, лежащими ниже полосы слышимых (акустических) частот — 20 Гц.

Источники инфразвука — средства наземного, воздушного и водного транспорта, пульсация давления в газоздушных смесях — компрессоры, газотурбинные установки, электросталеплавильные дуговые доменные печи, вентиляционные системы и системы кондиционирования, открытые окна движущихся транспортных средств и т.п.

Ультразвук — это упругие колебания и волны с частотами, лежащими выше полосы слышимых (акустических) частот — 20 кГц.

Источники ультразвука — это все виды ультразвукового технологического оборудования, ультразвуковые приборы и аппаратура промышленного, медицинского, бытового назначения, генерирующие ультразвуковые колебания в диапазоне частот от 18 кГц до 100 МГц и выше.

К источникам ультразвука относится также оборудование, при эксплуатации которого ультразвуковые колебания возникают как сопутствующий фактор.

Неионизирующие излучения — это электромагнитные излучения различной частоты, не вызывающие ионизацию атомов и молекул вещества.

Неионизирующие излучения делятся на виды в зависимости от частоты излучения и того воздействия, которое они оказывают на человека. Вследствие физических особенностей и различного влияния на организм человека электромагнитных излучений разной частоты принято раздельное нормирование диапазонов неионизирующих излучений, а также статического электрического и постоянного магнитного полей, которые, строго говоря, не считаются излучениями.

Тяжесть труда — характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (*сердечно-сосудистую, дыхательную и др.*), обеспечивающие его деятельность.

В рамках специальной оценки условий труда нас интересует какую динамическую, статическую работу работник выполнил, сколько поднял, перенес, покрутил, прошел, сколько раз наклонился.

Оценка тяжести труда проводится по 7 основным показателям:

- физическая динамическая нагрузка;
- масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- стереотипные рабочие движения;
- статическая нагрузка;
- рабочая поза;
- наклоны корпуса;
- перемещение в пространстве.

Тяжесть труда должна оцениваться на каждом рабочем месте. При оценке тяжести труда оцениваются все выше перечисленные показатели. Оценка тяжести труда проводится в расчете на рабочую смену (8 часов).

При оценке напряженности трудового процесса необходимо учитывать следующее: выбор критериев, по которым оценивается напряженность, должны быть обусловлены возможностью их объективной оценки и (или) наличием соответствия с теми профессиональными заболеваниями, которые могут быть ими вызваны.

Оценка условий труда и оформление результатов оценки проводится на основании «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», утвержденных приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. №33н и иных.



5.9. Проведение измерений и оценок на аналогичных рабочих местах

При выявлении **аналогичных рабочих мест** специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов 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 охраны труда работников. В случае выявления в ходе проведения специальной оценки условий труда хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Аналогичными признаются рабочие места:

- расположенные в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах),
- оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения,
- на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности,
- на которых работники осуществляют одинаковые трудовые функции,
- на которых одинаковый режим рабочего времени,
- на которых ведется однотипный технологический процесс,
- на которых используется одинаковое производственное оборудование, инструменты, приспособления, материалы и сырье,
- на которых работники обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

5.10. Оценка СИЗ в рамках СОУТ

Федеральный закон №426-ФЗ дает возможность снижать класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам СОУТ, на одну степень. Это возможно в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда (3 класс), эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в установленном соответствующим техническим регламентом порядке. Такое снижение класса условий труда может осуществляться по решению комиссии по СОУТ на основании заключения эксперта организации, проводящей спецоценку (ОПСОУТ).

По согласованию с территориальным органом Роспотребнадзора комиссия по СОУТ может принять решение о снижении класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень.

5.11. Документальное обеспечение СОУТ

По результатам СОУТ оформляется отчет о проведении СОУТ.

Входят в отчет:

- сведения об организации, осуществляющей специальную оценку условий труда;
- Перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка;
- Карты специальной оценки;
- Протоколы исследований и измерений потенциально вредных и (или) опасных факторов;
- Протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ);
- Сводная ведомость результатов специальной оценки;
- Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда.

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

Для организации автоматизированного анализа и контроля качества результатов специальной оценки условий труда предусмотрена онлайн-платформа АС «Труд-Эксперт.Управление» (далее – Портал).

С использованием платформы «Труд-Эксперт.Управление» для ОАО «РЖД» был реализован проект «Труд-Эксперт.РЖД».

5.12. Внеплановая СОУТ

В зависимости от обстоятельств, сроки проведения внеплановой СОУТ устанавливаются:



Проведение внеплановой СОУТ не потребуется, если:

- в силу реорганизационных мероприятий были изменены регистрационные реквизиты и юридическое название субъекта хозяйствования (или изменились ФИО ИП), но условия труда остались прежними, а новые рабочие места не вводились (при условии, что в связи с данными изменениями профсоюз не вынес предложений о необходимости ВСОУТ) – п. 3 ст. 17 закона № 426-ФЗ;
- в штатное расписание предприятия внесены изменения в виде переименования должности, но фактически ее функционал и рабочее место сотрудника, ее исполняющего, изменениям не подверглись (письмо Минтруда от 03.11.2016 № 15-1/ООГ-3913);
- принят на работу новый исполнитель, но условия труда по данному рабочему месту остались неизменными (функционал работника не был дополнен или уменьшен); при этом новый работник должен ознакомиться (под роспись) с результатом предыдущей СОУТ;
- зафиксированный на производстве несчастный случай произошел (что должно быть признано установленным образом):
- по вине третьих лиц;
- на территории предприятия, но не на закрепленном за сотрудником рабочем месте.

Кейс. «Внеплановая СОУТ»

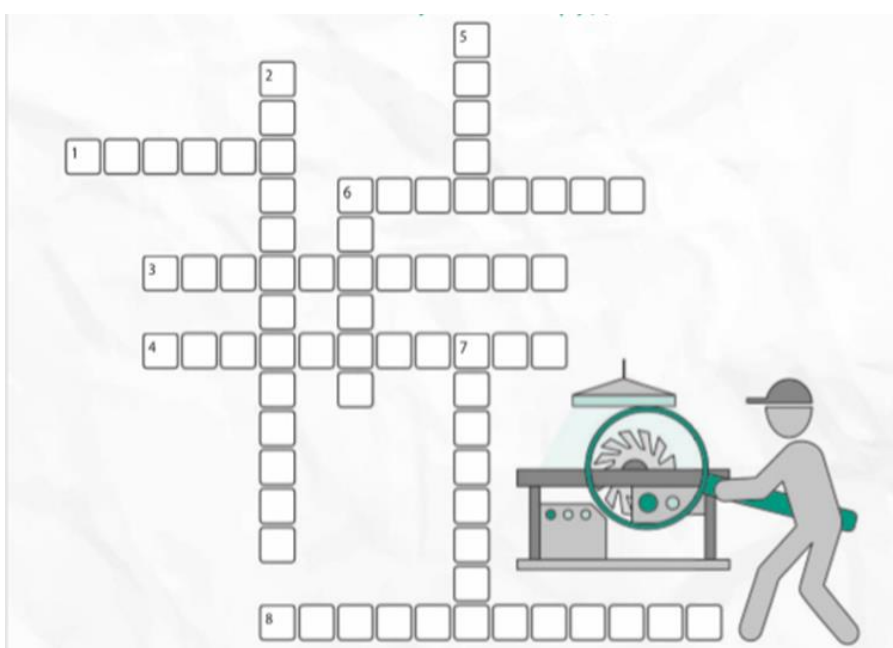
Руководитель предприятия получил мотивированное предложение профсоюза о проведении внеплановой сецоценки условия труда. В какой срок нужно его выполнить?

- такое предложение не обязательно выполнять.
- в течение года.
- в течение полугода.

Правильный ответ:

в течение полугода.

Кроссворд «Специальная оценка условий труда»



По горизонтали:

1. На **СТОЛЬКО** классов по степени вредности и опасности подразделяются условия труда.
3. **ТАКИЕ** организации не проводят СОУТ в отношении своих рабочих мест.
4. **ТАКИЕ** условия труда безопасные для человека: воздействие вредных производственных факторов отсутствуют или не превышают нормативы.
6. **ИМ** оформляют результаты измерений вредных или опасных производственных факторов.
8. **ЭТОТ** член комиссии утверждает отчет о СОУТ.

По вертикали:

2. **ЕЕ** не проводят в отношении рабочих мест сотрудников, которые получают компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.
5. По результатам проведения специальной оценки рабочих мест готовят **ЭТОТ** документ.
6. **ЭТИМ** документом утверждают состав и порядок деятельности комиссии по проведению СОУТ.
7. **ТАКОЕ** количество членов должно быть в комиссии по проведению СОУТ.

5.15. Ответственность работодателя в области СОУТ

Ответственность за не проведение СОУТ полностью возлагается на работодателя и определяется Кодексом об административных правонарушениях (КОАП).

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

Таблица 1. Административные штрафы за нарушение СОУТ

№ статьи КОАП	Номер подпункта, формулировка с 2014 года
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 статьи 5.27. и статьей 5.27.1. Кодекса об административных правонарушениях, влечет предупреждение или наложение административного штрафа <ul style="list-style-type: none"> – на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей; – на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей.
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), — влечет наложение административного штрафа <ul style="list-style-type: none"> – на граждан в размере от 3 000 до 5 000 рублей; – на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей.
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, — влечет наложение административного штрафа

	<ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; - на юридических лиц — от 50 000 до 100 000 рублей.
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	<p>Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; - на юридических лиц — от 50 000 до 70 000 рублей.
Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда	<p>Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 статьи 5.27, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на граждан в размере 5 000 рублей; - на должностных лиц — дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; - на юридических лиц — от 100 000 до 200 000 рублей.
Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации	<p>Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2–4 настоящей статьи, — влечет предупреждение или наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 2 000 до 5 000 рублей; - на юридических лиц — от 50 000 до 80 000 рублей.
Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации	<p>Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение — влечет предупреждение или наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 000 до 10 000 рублей; - на юридических лиц — от 60 000 до 80 000 рублей.
Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации	<p>Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний — влечет наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 15 000 до 25 000 тысяч рублей; - на юридических лиц — от 110 000 до 130 000 рублей.
Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных	<p>Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты — влечет наложение административного штрафа</p> <ul style="list-style-type: none"> - на должностных лиц в размере от 20 000 до 30 000 рублей;

требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации	– на юридических лиц — от 130 000 до 150 000 рублей.
--	--

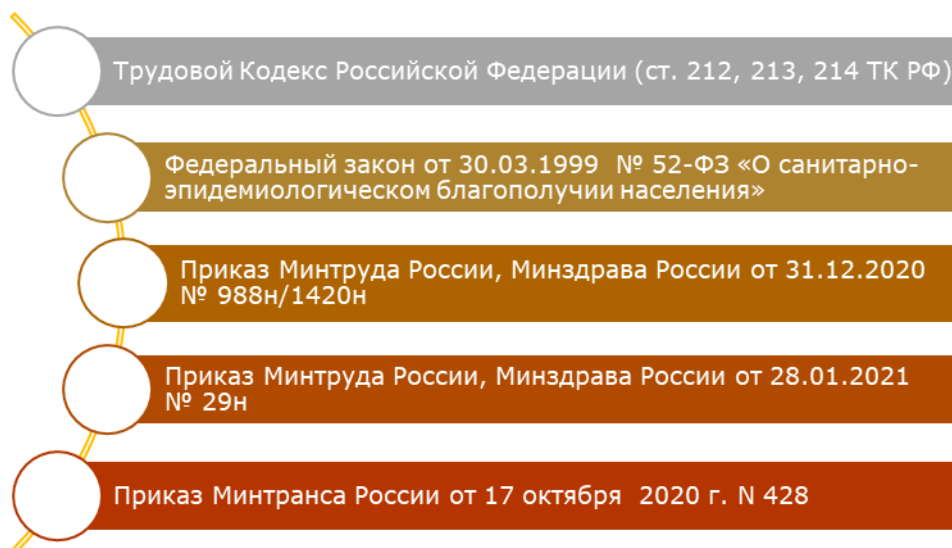
Раздел 6. Медицинские осмотры

6.1. Нормативное регулирование проведения медицинских осмотров

Несмотря на положительную динамику в увеличении продолжительности жизни за последние 15 лет (у мужчин — с 58 до 63 лет и женщин — с 72 до 74 лет) общая численность населения России не растет.

Трудоспособное население с января 2009 года сократилось на 3 млн. человек.

Отсюда важность миссии, которую выполняет работодатель. Его действия регламентированы рядом нормативных правовых актов:



1. Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст. 212, 213, 214 ТК РФ).

2. Федеральный закон от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

В статье 11 указаны следующие обязанности юридических лиц:

- выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц;
- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия;
- обеспечивать безопасность для здоровья человека выполняемых работ и оказываемых услуг, а также продукции производственно-технического назначения, пищевых продуктов и товаров для личных и бытовых нужд при их производстве, транспортировке, хранении, реализации населению;
- осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции;
- проводить работы по обоснованию безопасности для человека новых видов продукции и технологии ее производства, критериев безопасности и (или)

безвредности факторов среды обитания и разрабатывать методы контроля за факторами среды обитания;

- своевременно информировать население, органы местного самоуправления, органы, осуществляющие федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, об аварийных ситуациях, остановках производства, о нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения;
- осуществлять гигиеническое обучение работников.

3. Приказ Минтруда России, Минздрава России от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Приказом от 31.12.2020 № 988н/1420н утверждается два перечня, а именно:

- перечень вредных и (или) опасных производственных факторов (химических, биологических, аэрозолей фиброгенного действия и пыли, физических факторов, факторов трудового процесса);
- перечень видов работ (22 вида).

Именно приказом № 988н/1420н полностью отменяется действующий приказ 302н со всеми изменяющими его документами и с 1 апреля 2021 года будет применяться только новый приказ 29н. Причём срок его действия ограничен в соответствии с существующим порядком шесть годами – до 1 апреля 2027 г.

4. Приказ Минтруда России, Минздрава России от 28.01.2021 № 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».

Изменения теперь позволяют организациям оформить в электронном виде направление на медосмотр. В самом бланке добавились реквизиты. Новые правила обязывают прописывать пол работника, телефон, адрес электронной почты медорганизации, номер полиса ДМС или ОМС. Его надо обязательно показать при осмотре. С апреля выдавать заключения в электронном виде смогут и больницы. Листки будут подписывать усиленной квалифицированной электронной подписью. Документ направят по месту работы, передадут в поликлинику, к которой прикреплен сотрудник, и в ФСС. Ещё один экземпляр выдадут работнику, другой приобщат к медкарте. Список контингентов с 1 апреля оформлять не нужно. Для предварительного медосмотра составляйте перечень тех, кого надо проверить. В нём укажите должность работника по штатному расписанию и название вредных факторов, которые выявили при спецоценке труда.

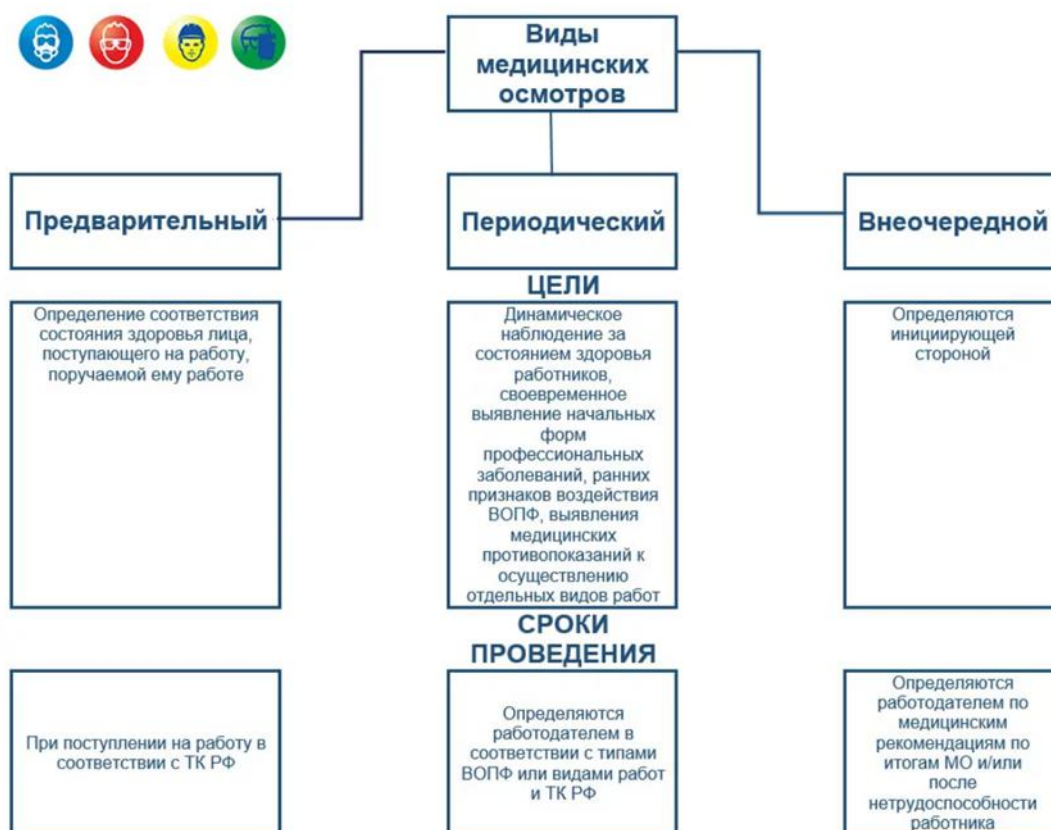
6.2. Виды медицинских осмотров

Медицинские осмотры работников организаций могут быть:

предварительные

периодические

внеочередные



Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного медицинского осмотра. Заключение составляется в четырех экземплярах и не позднее 5 рабочих дней выдается: лицу, поступающему на работу, второй - приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой лицо, поступающее на работу, прикреплено для медицинского обслуживания.

Предварительные медосмотры всегда проводят за счет работодателя. При этом не имеет значения, подошел ли сотрудник по медицинским показаниям для желаемой должности, прошел ли он в итоге испытание или нет (абз.12 ч.2 ст.212, ч.8 ст.213 ТК РФ). Трудовое законодательство не позволяет взыскать с сотрудника убытки, даже если нет возможности заключить трудовой договор или продолжить его действие.

Предварительные медосмотры может также оплатить другой работодатель или государство.

Работодателям при приеме на работу разрешили учитывать результаты медосмотров, которые новые сотрудники прошли менее года назад. Так можно делать, если нет иных показаний для медосмотров.

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

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

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в пяти экземплярах и не позднее 5 рабочих дней выдается работнику, второй - приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный или 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 по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности.

Право на внеочередной медосмотр есть у каждого работника в соответствии с медицинскими рекомендациями (ч.1 ст.219 ТК РФ). При этом работодатель обязан организовать медосмотр за свой счет (ст. 212 ТК РФ). Если сотрудник почувствовал ухудшение здоровья, в том числе признаки острого профзаболевания (отравления), он должен немедленно сообщить об этом своему руководителю (ст.214 ТК РФ), который примет решение отправить работника в больницу или, в экстренном случае, вызвать бригаду скорой помощи. В дальнейшем рекомендации врачей скорой помощи будут поводом для внеочередного медосмотра. При ухудшении здоровья работник также может обратиться в медучреждение по месту жительства. Получив медицинские рекомендации от врача, он вправе обратиться к работодателю с просьбой провести внеочередной медосмотр.

Цель медосмотров — определить пригодность к выполнению поручаемой работы и предупредить профессиональные заболевания.

6.3. Алгоритм проведения медицинского осмотра на предприятии

Организация проведения медицинских осмотров работников представляет собой выполнение ряда мероприятий со стороны работодателя, работника и медицинской организации.

Пошаговый алгоритм действий – медицинские осмотры работников (изменения)

Шаг 1. Провести ревизию имеющихся документов. *Все виды медосмотров проводятся всё в той же последовательности!*

- создаются списки на медосмотр
- согласуется график с медицинской организацией (с которой заключен договор)
- выдаётся направление
- получается результат
- фиксируется и принимается решение о допуске к работе.

Как правило, все сопровождающие эту процедуру документы уже есть в документообороте предприятия. Их придётся проверить на соответствие новым требованиям.

Шаг 2. Формируется база электронных версий нормативных актов:

- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н.

Шаг 3. Обязанности по организации, как и ранее, возлагаются на работодателя (ст.212.213 ТК РФ). Сохраняются виды медосмотров, а также их цели и принцип определения сроков проведения с некоторыми изменениями. На оплате за оказание услуг по проведению медосмотров по-прежнему можно экономить за счёт того, что при проведении предварительного или периодического осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведённых (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путём электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра, что прямо указано в п. 7 и 33 приложения 1 приказа 29н: Работодатель вправе организовать работникам прохождение диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра взрослого населения с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам периодического осмотра. При этом стоимость услуг, оказываемых при проведении диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра и оплачиваемых за счёт средств обязательного медицинского страхования, не учитывается в оплате по договору, заключённому с работодателем на проведение периодического осмотра.

Шаг 4. Составить списки

Списков придётся составлять три:

Список №1 — Список лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам

На основании этого списка лицам, поступающим на работы, выдаются направления на предварительный медосмотр. В списке лиц указываются: 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. Форма его нормативно не установлена.

Список №2 — Список лиц, подлежащих периодическим осмотрам

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.

Ранее эта форма называлась «Список контингента». Принцип составления его также не изменился, но убрали уточнения (те самые, что ранее были перечислены в п. 18 приложения 3 к приказу 302н), но всё равно источников информации о наличии ВОПФ или видов работ два: фактическое наличие их на рабочем месте; карта СОУТ (строка 40). Ранее все поголовно направляли списки контингента в Роспотребнадзор, по новому порядку эта обязаны делать только организации: пищевой промышленности; общественного питания; торговли; водопроводных сооружений; медицинских организаций; детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Разработанный и утверждённый работодателем список, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган Роспотребнадзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

Список №3 — Поимённый список работников, подлежащих периодическим осмотрам

На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поимённые списки работников, подлежащих периодическим осмотрам, где указываются: фамилия, имя, отчество (при наличии) работника; профессия (должность) работника, стаж работы в ней; наименование структурного подразделения работодателя (при наличии); наименование вредных производственных факторов или видов работ. Форма также не установлена нормативно.

Поимённые 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.

Шаг 5. Оформить направление

Как и ранее, лицу, поступающему на работу, или работнику, направляемому на периодический медосмотр, работодателем или его представителем выдаётся направление, но в новой, несколько расширенной форме, но она также нормативно не установлена.

Направление на внеочередной медицинский осмотр теперь можно выдать после окончания периода временной нетрудоспособности.

При отказе от прохождения осмотра работник может быть отстранен от работы в порядке ст. 76 ТК РФ.

Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу. Работодатель (его представитель) обязан организовать учёт выданных направлений, в том числе в электронном виде.

Важно! Периодический медицинский осмотр может быть проведён мобильными бригадами врачей-специалистов, но диагностические обследования в этом случае работник всё равно должен будет пройти в медицинской организации.

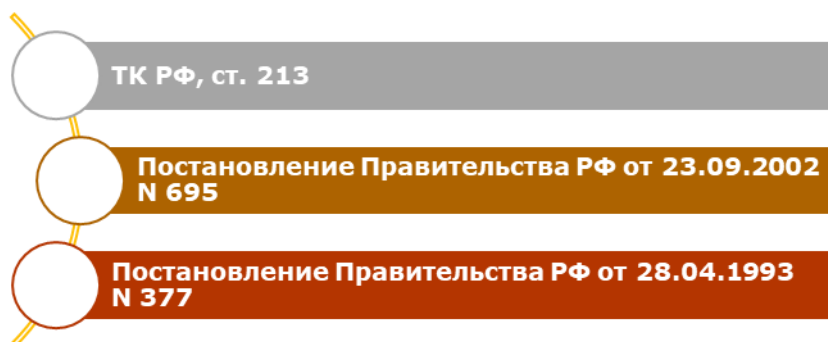
Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Периодический осмотр разрешается проводить с использованием мобильных бригад врачей-специалистов, но до этого необходимо пройти диагностические исследования в медицинской организации.

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 утверждённый 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.

6.4. Психиатрические освидетельствования работников

Помимо обязательных медицинских осмотров, обязанностью работодателя является организация психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности.

Основными нормативными документами, определяющими порядок проведения психиатрических освидетельствований, являются:



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 (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 медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

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

Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности». Правила определяют порядок прохождения обязательного психиатрического освидетельствования (далее именуется - освидетельствование) работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности» (утв. постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377 устанавливает противопоказания по состоянию здоровья на установленных видах работ.

Например:

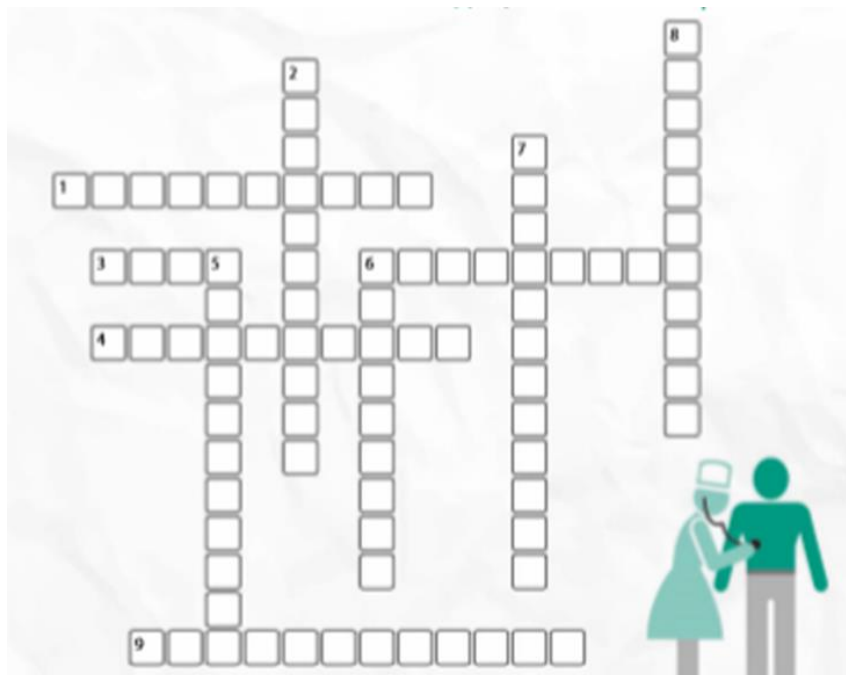
Работы на высоте, работы по обслуживанию подъемных сооружений....	Эпилепсия и синкопальные состояния Электрокардиография
Персонал, обслуживающий действующие электроустановки напряжением 127 В и выше и производящий на них оперативные переключения, выполняющий наладочные, монтажные работы и высоковольтные испытания	Алкоголизм, наркомания, токсикомания (индивидуально) Электрокардиография
Аппаратчики, обслуживающие сосуды под давлением	Эпилепсия (индивидуально)

Виды работ:

- работы по обслуживанию действующих электроустановок,
- работы, связанные с воздействием интенсивного производственного шума от 81 дБА и выше,
- физические перегрузки,
- работы на пищевых предприятиях общественного питания и торговли,
- работа оператором котельной,
- работы на высоте,
- работа водителем транспортных средств
- и многие другие.

Психиатрическое освидетельствование работники проходят не реже одного раза в пять лет.

Кроссворд «Медосмотры»



По горизонтали:

1. **ЕГО** оформляют по результатам предварительного или периодического медосмотра.
3. **СТОЛЬКО** направлений на медосмотр выдают работнику на руки.
4. **ЕЕ** проводят, если по результатам предварительного или периодического медосмотра выявили медицинские противопоказания к отдельным видам работ.
6. **СТОЛЬКО** времени ранее было необходимо работать в день за компьютером для направления на медосмотр.
9. **ТАКОЙ** медосмотр проводят на основании запроса медицинского учреждения либо по просьбе работника.

По вертикали:

2. **ТАКОЙ** план проведения периодического медосмотра составляет и согласовывает с работодателем медицинская организация.
5. **ЕГО** выдают работнику на предприятии, чтобы пройти медосмотр.
6. На основании **ТАКОГО** списка проводят периодические медосмотры.
7. **ТАКОЙ** медосмотр проводят машинисту перед началом поездки.
8. **ЭТОТ** врач возглавляет врачебную комиссию, которую формируют для проведения предварительных и периодических медицинских осмотров.

Раздел 7. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников

7.1. Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты

В соответствии со ст. 212 и 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других **средств индивидуальной защиты** (далее — СИЗ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ч. 6 ст. 220 ТК РФ).

Работодатель на основе требований ТК РФ и Межотраслевых правил обязан разработать и утвердить локальные нормативные акты своей организации, регулирующие процедуры приобретения, выдачи СИЗ, учета и контроля за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ установлены в Межотраслевых правилах обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н (далее — Правила обеспечения работников СИЗ).

В ОАО «РЖД» приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам железнодорожного транспорта Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 октября 2008 г. № 582Н, а также в соответствии с СТО РЖД 15.020-2019 «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Обеспечение средствами индивидуальной защиты», утвержденный распоряжением от 2 августа 2019 года.

Важно! Средства защиты, которые выдаются работникам, должны быть сертифицированы (декларированы).

средства индивидуальной защиты - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

В частности, к СИЗ относятся специальная одежда (изолирующий костюм, куртка на утепляющей прокладке и др.) и специальная обувь (валенки, ботинки с жестким подноском и др.), а также предохранительные приспособления (диэлектрический коврик, предохранительный пояс и др.). Кроме этого, к СИЗ относят средства защиты:

- органов дыхания (респиратор, противогаз и др.);
- рук (рукавицы брезентовые, очищающие пасты и др.);
- головы (каска, шлем и др.);
- органов слуха (беруши, наушники);
- глаз (очки).



7.2. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать: их полу, росту, размерам; условиям выполняемой работы. Этого требует п. 12 Правил обеспечения работников СИЗ.

Средства защиты, предназначенные для работы в особых температурных условиях, должны быть выданы работнику с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сданы работодателю на хранение. Период использования утепленной спецодежды и обуви, как правило, определяет работодатель с учетом местных климатических условий и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (п. 21 Правил обеспечения работников СИЗ).

Правила позволяют выдавать работнику второй комплект СИЗ с удвоенным сроком носки.

СИЗ, находящиеся в эксплуатации длительное время (страховочные привязи, противогазы, изолирующие костюмы, каски) должны проходить проверку исправности по инструкциям, прилагаемым к паспортам изделий.

Важно! Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя.

7.3. Обязанности работников по использованию средств индивидуальной защиты

Работник обязан пользоваться и правильно применять выданные ему средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

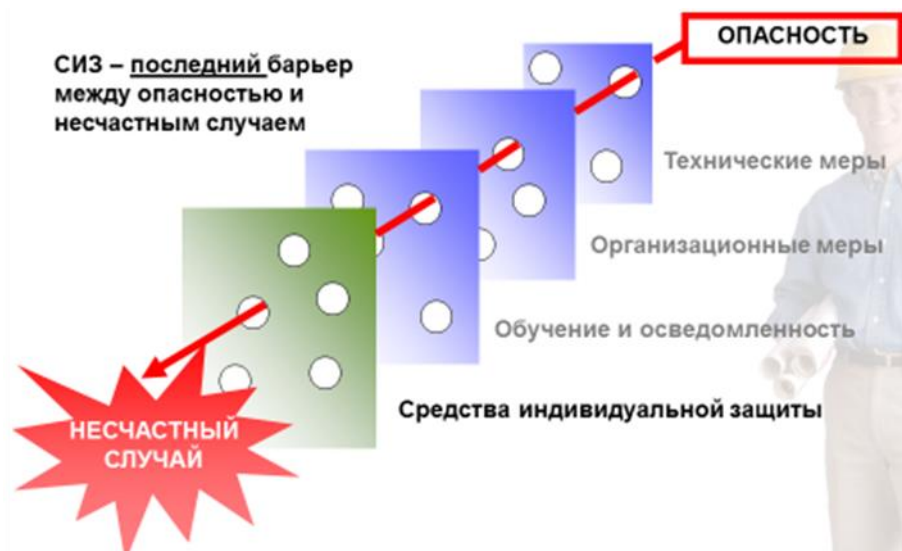
Во время работы рабочие и служащие обязаны пользоваться выданными им специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Работники должны:

– бережно относиться к выданным в их пользование средствами индивидуальной защиты;

– своевременно ставить в известность работодателя о необходимости ремонта, стирки, обеспыливания и пр.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.



Кейс. «Обязанности работников по использованию средств индивидуальной защиты»

Уполномоченный по охране труда Иванов В.И. при проведении общественного контроля выявил, что работники во время обогрева и отдыха сняли средства индивидуальной защиты. Владимир Ильич сделал работникам замечание, но они не согласились с такой постановкой вопроса и посчитали, что замечание вынесено неверно. Как Вы считаете, могут ли работники снять СИЗ во время перерыва на обогрев и отдых?

- Нет, не могут, СИЗ необходимо использовать до окончания рабочей смены.
- Да, могут в любом случае.
- Могут, если перерыв проходит в специальном помещении, где исключено воздействие вредных факторов.

Правильный ответ: Могут, если перерыв проходит в специальном помещении, где исключено воздействие вредных факторов

7.4. Дежурные СИЗ

Работодатель обязан обеспечить своих сотрудников средствами защиты. В типовых нормах некоторые СИЗ выделяют как «дежурные».

Работодатель выдает дежурные СИЗ только на время работ, для которых они предназначены (п. 20 приказа Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н). Такие СИЗ закрепляют за рабочими местами и передают от одной смены к другой или организуют их хранение в кладовом помещении подразделения.

При выдаче средств защиты учитывают требования личной гигиены и индивидуальные особенности работников. Если дежурные СИЗ нельзя использовать многократно, их выдают сотрудникам в качестве индивидуальных одноразовых комплектов. Например, противошумные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания. Одноразовые

комплекты выдают перед рабочей сменой в количестве, которое соответствует числу сотрудников на рабочем месте.

Дежурные СИЗ выдают на основании локальных актов, которые разрабатывают с учетом типовых норм. Работодатель издает приказ о выдаче СИЗ в качестве дежурных. В приказе он указывает, в каких подразделениях, работники каких профессий и должностей получают дежурные СИЗ. Ответственным за выдачу назначают руководителя того структурного подразделения, где выполняют работы. Он обеспечивает запас, следит за состоянием и составляет заявки на заказ дежурной специальной одежды и специальной обуви.

Форму учета дежурных СИЗ организация определяет самостоятельно — в законодательстве нет обязательных указаний. Можно завести журнал выдачи-сдачи дежурных СИЗ с указанием даты выдачи и сдачи, подписями тех, кто выдавал и принимал средства защиты. При проверке или несчастном случае такая запись в журнале подтвердит, что работника обеспечили СИЗ.

Работодатель организует инструктаж по правилам применения средств защиты, если при их использовании нужны практические навыки. Во время инструктажа сотрудникам показывают простейшие способы проверки работоспособности и исправности СИЗ и проводят тренировки по их применению.

Если руководители и специалисты по должностным обязанностям периодически посещают производственные помещения, им выдают необходимые СИЗ в качестве дежурных (п. 18 Правил № 290н).

Работодатель выдает работникам дежурные СИЗ, если:

- они указаны в типовых нормах как дежурные для конкретной профессии;
- они положены по результатам специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ;
- коллективный договор или соглашения предусматривают выдачу дежурных СИЗ сверх установленных норм.

Нельзя выдавать дежурные СИЗ, если работник совмещает профессии или постоянно выполняет совмещаемые работы. В этом случае работника обеспечивают полным комплектом СИЗ по типовым нормам для совмещаемой профессии (п. 17 Правил № 290н).

7.5. Уход за средствами индивидуальной защиты

В процессе эксплуатации СИЗ загрязняются. Поэтому они должны своевременно подвергаться химчистке, стирке, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживанию, обеспыливанию, сушке, а также ремонту и замене. Все эти работы **работодатель проводит за свой счет**. Для этого можно иметь в штате соответствующих специалистов, оборудовать специальные места для стирки, ремонта, глажки, сушки СИЗ или заключить договор с прачечными, с отделениями для химической чистки и обработки спецодежды.

7.6. Обеспечение работников смывающими и обеззараживающими средствами

Типовые нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (далее – ДСИЗ) утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н (далее — Приказ № 1122н). В соответствии с новым стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

Нормы ДСИЗ представлены в Таблице.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

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).

№№ п/п	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и др.), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими (СОЖ) жидкостями на масляной основе и др. водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и др. водорастворимыми материалами и веществами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в п.1 п.2	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и др. работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Работы с бактериально опасными средствами, при нахождении рабочего места удалено от стационарных санитарно – бытовых узлов, работы, выполняемые в закрытой специальной	100 мл

	(дезинфицирующе)	обуви, при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 00 Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	для мытья рук		
	для мытья тела		
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты		200 мл
Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и др.), мазутом, СОЖ на масляной и водной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и др. рабочими материалами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной	100 мл

		подкладки), негативное влияние окружающей среды	
--	--	---	--

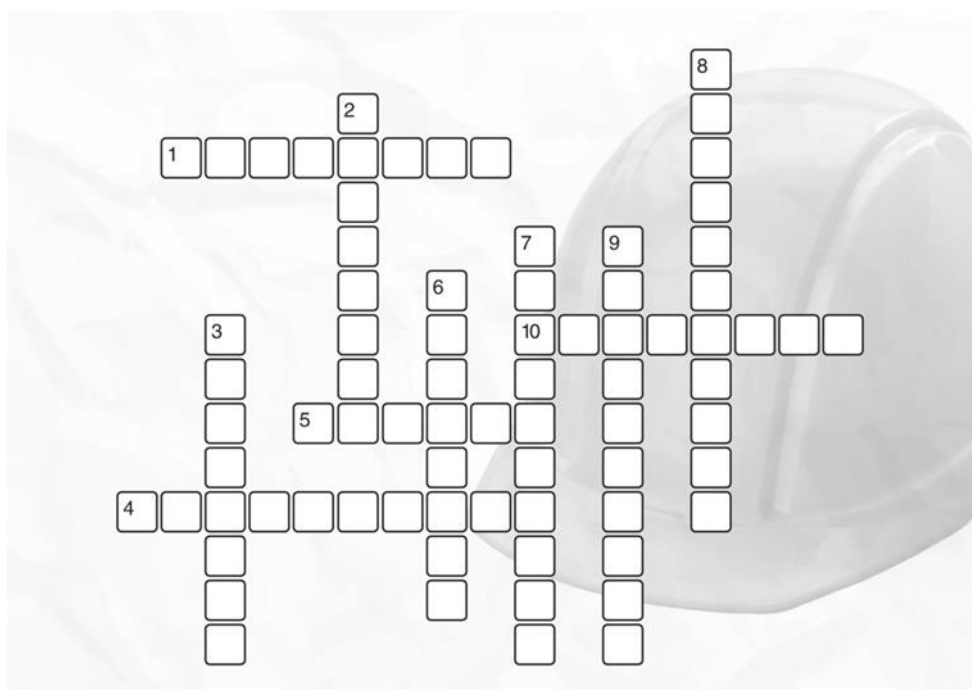
Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

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).

Работодатель обязан обеспечивать сотрудников смывающими и обезвреживающими средствами за свой счет (ст. 221 ТК РФ). В противном случае может грозить штраф (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ):

- должностному лицу — от 20 000 до 30 000 рублей;
- организации — от 130 000 до 150 000 рублей.

Кроссворд «Средства индивидуальной защиты»



По горизонтали:

1. **ТАКИЕ** СИЗ выдают для периодического использования только на время выполнения работ, для которых они предназначены.
4. Работникам выдают СИЗ на основании **ЕЕ** результатов с учетов типовых норм.
5. **ЕГО** процент устанавливает комиссия работодателя и фиксирует в личной карточке.
10. **ЕЕ** заводят лично на каждого сотрудника, чтобы контролировать выдачу СИЗ.

По вертикали:

2. Работодатель может установить нормы выдачи СИЗ, улучшающие типовые с учетом **ЕГО** мнения.
3. На **НЕГО** следует сдавать теплую спецодежду с окончанием зимнего сезона.

6. Типовые нормы для работников **ТАКИХ** профессий нужно применять, если профессии и должности нет в отраслевых и межотраслевых типовых нормах.
7. **ДОКУМЕНТ**, который подтверждает соответствие СИЗ простой конструкции требованиям Техрегламента ТР ТС 019/2011.
8. **СПЕЦИАЛЬНОЕ ПОМЕЩЕНИЕ**, которое работодатель оборудует для хранения СИЗ.
9. **ДОКУМЕНТ**, который подтверждает соответствие зимних СИЗ Техрегламенту ТР ТС 019/2011.

7.7. Применение средств коллективной защиты работников

Обеспечивать безопасные условия труда для своих сотрудников работодатель может и с помощью средств коллективной защиты.

Средства коллективной защиты, как и средства индивидуальной нужны, чтобы предотвратить воздействие вредных и опасных факторов на работников предприятия. В этом их сходство. А вот различий гораздо больше.

Средства коллективной защиты (СКЗ) на производстве применяют централизованно, а средства индивидуальной защиты (СИЗ) каждый специалист использует лично.

СКЗ одновременно защищают двух и более человек от механических, химических и биологических факторов: от шума, вибрации, поражения электрическим током, различных видов излучений, повышенных и пониженных температур.

За применение средств коллективной защиты, как и в случае с СИЗ, отвечает работодатель (ст. 212 ТК РФ).

Табл. 1. Классификация средств коллективной защиты

Класс СКЗ	Что относится к данному классу	Пример
Средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест	Устройства: — для поддержания нормируемой величины барометрического давления; — вентиляции и очистки воздуха; — кондиционирования воздуха; — локализации вредных факторов; — отопления; — автоматического контроля и сигнализации; — дезодорации воздуха	Устройства общеобменной и местной вентиляции — служат для удаления вредных продуктов (АФД, химических веществ)
Средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест	Источники света. Осветительные приборы. Световые проемы. Светозащитные устройства. Светофильтры	Средства местного освещения для зон повышенной опасности
Средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений	Оградительные устройства. Предупредительные устройства. Герметизирующие устройства. Защитные покрытия. Средства дезактивации. Средства защиты при транспортировании и временном хранении радиоактивных веществ. Знаки безопасности. Емкости радиоактивных отходов.	Защитные экраны

Класс СКЗ	Что относится к данному классу	Пример
	Устройства: — улавливания и очистки воздуха и жидкостей; — автоматического контроля; — дистанционного управления	
Средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений	Устройства: — оградительные; — герметизирующие; — теплоизолирующие; — вентиляционные; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления. Знаки безопасности	Защитное экранирование
Средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений	Устройства: — оградительные; — для вентиляции воздуха; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления. Знаки безопасности	Защитные экраны, ограждение рабочего места от других рабочих мест
Средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений	Устройства: — оградительные; — герметизирующие; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления. Защитные покрытия. Знаки безопасности	Защитные короба
Средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей	Оградительные устройства. Защитные заземления. Изолирующие устройства и покрытия. Знаки безопасности	Экранирующие устройства
Средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения	Устройства: — оградительные; — предохранительные; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления. Знаки безопасности	Экранирующие устройства
Средства защиты от повышенного уровня шума	Устройства: — оградительные; — звукоизолирующие, звукопоглощающие; — глушители шума; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления	Шумопоглощающие покрытия

Класс СКЗ	Что относится к данному классу	Пример
Средства защиты от повышенного уровня вибрации	Устройства: — оградительные; — виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления	Виброизоляторы (пружинные, резиновые и комбинированные)
Средства защиты от повышенного уровня ультразвука	Устройства: — оградительные; — звукоизолирующие, звукопоглощающие; — автоматического контроля и сигнализации; — дистанционного управления	Приборы поглощения ультразвука
Средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний	Оградительные устройства. Знаки безопасности	Дистанционное управление
Средства защиты от поражения электрическим током	Устройства: — оградительные; — автоматического контроля и сигнализации; — защитного заземления и зануления; — автоматического отключения; — выравнивания потенциалов и понижения напряжения; — дистанционного управления; — предохранительные. Изолирующие устройства и покрытия. Молниеотводы и разрядники. Знаки безопасности	Изолирующие покрытия, дистанционное управление
Средства защиты от повышенного уровня статического электричества	Устройства: — заземляющие; — увлажняющие; — экранирующие. Нейтрализаторы. Антиэлектростатические вещества	Заземление металлических и электропроводных неметаллических элементов оборудования, увеличение поверхностной и объемной проводимости
Средства защиты от пониженных или повышенных температур поверхностей оборудования, материалов и заготовок	Устройства: — оградительные; — автоматического контроля и сигнализации; — термоизолирующие; — дистанционного управления	Теплозащитные экраны
Средства защиты от повышенных	Устройства: — оградительные;	Тепловые завесы

Класс СКЗ	Что относится к данному классу	Пример
или пониженных температур воздуха и температурных перепадов	<ul style="list-style-type: none"> — автоматического контроля и сигнализации; — термоизолирующие; — дистанционного управления; — для радиационного обогрева и охлаждения 	
Средства защиты от воздействия механических факторов	Устройства: <ul style="list-style-type: none"> — оградительные; — автоматического контроля и сигнализации; — предохранительные; — дистанционного управления; — тормозные. Знаки безопасности	Защитные экраны
Средства защиты от воздействия химических факторов	Устройства: <ul style="list-style-type: none"> — оградительные; — автоматического контроля и сигнализации; — герметизирующие; — для вентиляции и очистки воздуха; — для удаления токсичных веществ; — дистанционного управления. Знаки безопасности	Светозвуковая сигнализация
Средства защиты от падения с высоты	Ограждения. Защитные сетки. Знаки безопасности	Защитные ограждения в местах перепада уровней высот

Раздел 8. Обучение работников по охране труда

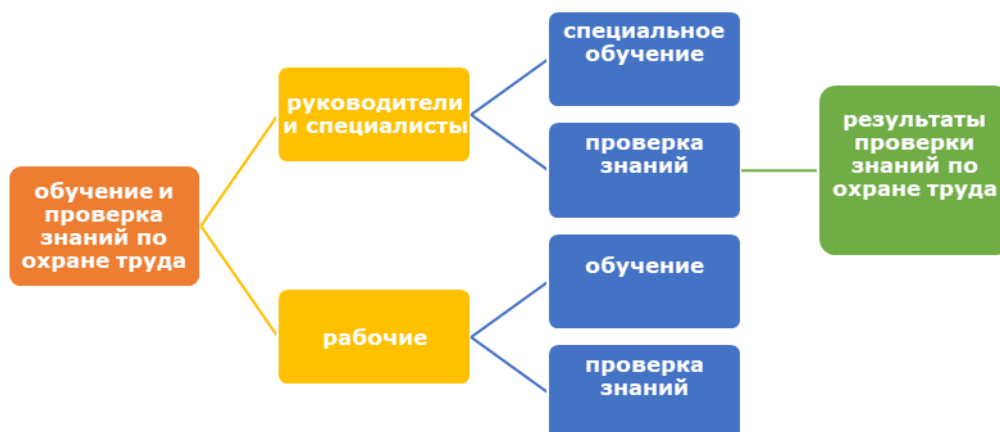
8.1. Обучение работников по охране труда

В соответствии со статьей 225 ТК РФ и во исполнение требования п.2.3.4. Постановления Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее — Порядок 1/29), СТО РЖД 15.011-2015, утвержденного распоряжением от 25 декабря 2015 г. № 3081р «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Организация обучения» все работники организации, включая работодателя, должны проходить обучение по охране труда.

Ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организаций несет работодатель в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Алгоритм проведения обучения и проверки знаний требований охраны труда

Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей организаций, осуществляются в целях повышения уровня их профессиональных компетенций в области охраны труда, необходимых для снижения профессионального риска, безопасного выполнения трудовых функций, сокращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.



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

Руководители и специалисты, отвечающие за состояние вопросов охраны труда в организации, специалисты по охране труда, члены комиссий по проведению проверки знаний требований охраны труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда проходят обучение по охране труда в образовательных организациях.

Специалисты организаций могут проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

Для проведения обучения разрабатываются программы в соответствии с примерной программой обучения работников организаций, утвержденной Минтрудом России 17 мая 2004 г. и примерных учебных планов и программой обучения по охране труда работников ОАО «Российские железные дороги» и проверки знаний требований охраны труда, утвержденных 24 декабря 2004 г.

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

Работник, не прошедший проверки знаний при обучении, обязан пройти повторную проверку в срок не позднее одного месяца.

Проверку знаний требований охраны труда проводит комиссия в составе не менее трех человек.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда проводится:

- при введении в действие новых или внесении изменений в существующие законодательные и иные нормативные правовые акты;
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменения технологических процессов, требующих дополнительных знаний;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда;
- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, федеральных органов исполнительной власти, работодателя;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при неоднократных нарушениях работником требований охраны труда;
- при перерыве в работе в данной должности более года.

Результаты проверки знаний работников оформляются протоколом по форме № 1 к Порядку 1/29.

В протоколе необходимо заполнять все графы, исключение – отмеченные звездочкой. Изменения в прокол вносить нельзя. Строчки со звездочками нельзя удалять, просто не заполняйте их. Данные в протоколе должны соответствовать штатному расписанию. В протоколе должны стоять все подписи, в том числе и всех членов комиссии.

Работник успешно прошедший проверку знаний получает удостоверение по форме № 2 к Порядку 1/29.

Работники рабочих профессий:

- принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;
- проходят периодическое не реже одного раза в год обучения оказанию первой помощи пострадавшим.

Рабочие, связанные с выполнением работ или обслуживанием объектов (установок, оборудования) повышенной опасности, а также объектов подконтрольных органам государственного надзора, должны проходить периодическую проверку знаний по безопасности труда в сроки, установленные соответствующими правилами.

Обучающие организации должны иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию на предоставление услуги в области обучения по охране труда в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда», штатных преподавателей, соответствующей материально-технической базы.

8.3. Инструктажи по охране труда

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны обеспечить проведение инструктажа по охране труда.

Вводный инструктаж оформляется в журнале вводного инструктажа, все остальные инструктажи – в журнале инструктажа на рабочем месте в хронологическом порядке. Форму журналов работодатель вправе определять самостоятельно.

Журналы инструктажей (вводного и на рабочем месте) необходимо пронумеровать, прошнуровать (это можно сделать с помощью шпагата, ленты или капроновой нити); закрепить концы шнуровки на обложке журнала либо на его последнем листе; подписать наклейку (это делает сотрудник, ответственный за ведение журнала); написать на ней количество листов, дату начала ведения журнала, фамилию и инициалы ответственного лица.

В графах журнала необходимо полностью указывать фамилию, имя, отчество инструктируемого работника, его должность, название отдела. Неверную запись нельзя замазывать, нужно аккуратно зачеркнуть, вписать верную и указать «исправленному верить».

Обязательно указывать причину проведения внепланового и целевого инструктажей.

В журнале нужно указывать Ф.И.О. и должность работника, который проводил инструктаж.

Сроки хранения документов определены Приказом Росархива от 20 декабря 2019 г. № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

Инструктаж по охране труда	Виды инструктажа				
	Вводный	Первичный на рабочем месте	Повторный	Внеплановый	Целевой
Кто проводит	Специалист по охране труда	Непосредственный руководитель			
Для кого проводится	Со всеми принимаемыми на работу лицами, командированными работниками сторонних организаций, студентами, практикантами и др	<ul style="list-style-type: none"> – Со всеми вновь принятыми работниками – С работниками переведенными установленном порядке из одного структурного подразделения в другое – С работниками, которым поручается выполнение новой для них работы – Совместителями – С командированными работниками сторонних организаций – Студентами, практикантами 			При выполнении разовых работ,
Объем инструктажа	В объеме программы вводного инструктажа	В объеме программы первичного инструктажа на рабочем месте и инструкций по охране труда		В соответствии с причинами проведения	В соответствии с инструкциями по

					видам работ
Когда проводится	До начала трудовой деятельности	Проводится непосредственно перед началом производственных работ в первый рабочий день сотрудника	Не реже одного раза в полгода, на работах повышенной опасности и связанных с движением транспорта 1 раз в 3 месяца	В соответствии с распоряжением работодателя (надзорного органа). Не влияет на сроки проведения повторного инструктажа	Перед началом выполнения работ

Сроки хранения документов по охране труда в организации (Перечень Приказа Росархива от 20.12.2019 № 236)

Наименование документа	Срок хранения	Основание
Коллективный договор и приложения к нему	Постоянно Присланные для сведения – до минования надобности	п. 386
Отраслевые соглашения по ОТ	Постоянно	п. 385
Документы по специальной оценке условий труда (положения, протоколы, решения, предложения, заключения, отчет о проведении спецоценки, карты специальной оценки условий труда):		
по месту проведения	45 лет	п. 407
Инструкции по ОТ, положение о СУОТ		п. 8
по месту утверждения	Постоянно	
в других организациях	1 год после замены новыми	
Отчеты в Росстат	Постоянно	п. 335
Переписка по вопросам охраны труда	5 лет	п. 430
Документы (справки, предложения, обоснования, переписка) о состоянии и мерах по улучшению охраны труда	5 лет	п. 409
Перечни работ с вредными, опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, женщин:		п. 410
По месту утверждения	Постоянно	
В других организациях	До замены новыми	
Списки работающих на производстве с вредными, опасными условиями труда	75/50	п. 414
Наряды-допуск	1 год	п. 415

	после закрытия наряда-допуска	
Журнал учета выдачи нарядов-допусков и распоряжений	1 год после закрытия нарядов-допусков При производственных травмах, авариях и несчастных случаях на производстве – 45 лет (вместе с документами расследования)	п. 416
Программа обучения по охране труда, программа первичного инструктажа и т.п.	5 лет	п. 421
Протоколы проверки знаний требований охраны труда	5 лет	п. 422
Журналы, книги учета:		п. 423
Инструктажа по охране труда (вводного и на рабочем месте)	45 лет	
Графики проведения проверок знаний по ОТ	1 год	п. 490
Списки, поименные списки, перечни вредных, опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования):		п. 411
По месту разработки и утверждения	Постоянно	
В других организациях	До замены новыми	
Нормы выдачи СИЗ средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием:		п. 426
По месту составления и утверждения	Постоянно	
В других организациях	3 года после замены новыми	
Переписка, акты, служебные записки об обеспечении рабочих и служащих средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием	3 года 75/50 (если нет других подтверждающих документов по ОТ)	п. 427
Списки (ведомости), личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием	1 год после увольнения работника	п. 428
Документы (заключения, справки, сведения) о причинах заболеваемости работников организаций	5 лет ЭПК	п. 418

Документы (акты, протоколы, заключения, сведения, справки, переписка) о расследовании и учете профессиональных заболеваний	75/50	п. 419
Журнал регистрации НС на производстве	45 лет	п. 424
Предписания по ОТ надзорных органов	5 лет после проверки	п. 288
по месту утверждения	Постоянно	
в других организациях	До замены новыми	
Акты сезонных осмотров территорий, зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования, транспортных средств	5 лет ЭПК	п. 429

Кейс. «Протокол проверки знаний требований охраны труда»

Руководитель компании «Альфа» приказом по предприятию внес изменения в протокол проверки знаний требований охраны труда. Можно ли удалять графы и блоки в протоколе? Правильны ли действия руководителя?

- Да, правильные, форма протокола носит рекомендательный характер, можно удалять любые графы и блоки.
- Да, правильные, но только частично, можно удалять только графы со звездочками.
- Нет, не правильные, форма протокола обязательная, вносить изменения нельзя.

Правильный ответ:

- Нет, не правильные, форма протокола обязательная, вносить изменения нельзя.

8.4. Стажировка по охране труда

Стажировка проводится на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность устанавливается работодателем, исходя из уровня профессионального образования, опыта работы, профессии (должности) — от 2 до 14 смен. Стажировка осуществляется по программам, разработанным для каждой должности и рабочего места и утвержденным работодателем, проводится работником, имеющим практический опыт работы по данной профессии более одного года и на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению стажировки.

Минимально необходимый перечень документов при оформлении стажировки выглядит так:

- программа стажировки;
- приказ о стажировке;
- приказ о допуске к самостоятельной работе.

В приказе о проведении стажировки ставится виза руководителя стажировки и вновь принятого работника.

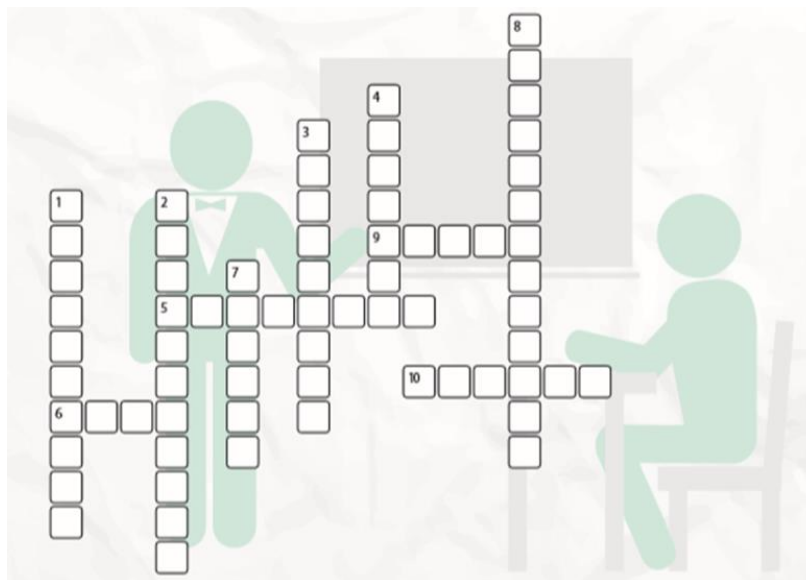
Результаты стажировки фиксируют в журнале инструктажей на рабочем месте.

Завершают стажировку сдачей экзамена. Только после этого сотрудник может быть допущен к самостоятельной работе. Допуск оформляют приказом.

Допускается не проводить стажировку работникам, имеющим практический опыт выполнения работ на данном оборудовании (в данной должности, профессии) более трех лет.

Если работник не смог сдать экзамен, его не допускают к работе, что также оформляют приказом.

Кроссворд «Обучение по охране труда»



По вертикали:

5. **ЕГО** готовят, чтобы освободить определенных работников от первичного инструктажа по охране труда.
6. Не реже, чем **СТОЛЬКО** раз в год проводят обучение по оказанию первой помощи для рабочих.
9. В течение **ТАКОГО** срока нужно организовать обучение по охране труда вновь принятого работника.
10. В **НЕМ** регистрируют обучение по охране труда и собирают подписи сотрудников.

По горизонтали:

1. **ЕЕ** нужно организовать для сотрудников, которые поступают на работу с вредными и опасными условиями труда.
2. **ТАКОЙ** инструктаж проводят, когда работники нарушили требования охраны труда.
3. **ТАКОЙ** инструктаж на рабочем месте проводят до начала самостоятельной работы.
4. **ЕГО** проводят, чтобы проверить знания требований охраны труда.
7. **ИМ** утверждают состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда.
8. **ТАКОЕ** обучение по охране труда можно провести с удаленными работниками с помощью сети «Интернет», «Инtranет».

Раздел 9. Разработка инструкций по охране труда

9.1. Инструкции по охране труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить 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 ст. 372 ТК РФ.

Согласно п.п. 1, 2, 3 Методических рекомендаций по разработке инструкций по охране труда, утвержденных Минтрудом РФ 13 апреля 2004 г., (далее — Методических рекомендаций по разработке инструкций), инструкция по охране труда для работника разрабатывается с учетом положений ст. 212 ТК РФ исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии — межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.

Все инструкции по охране труда разрабатываются сроком на 5 лет (если иное не установлено специальными требованиями). Если в течение срока действия инструкции условия труда работника не изменились, ее действие подлежит продлению на следующий срок.

Инструкции разрабатываются на основании приказа и вводятся в действие приказом по организации. Каждая инструкция согласовывается с профсоюзной организацией предприятия и, если требуется с иными техническими службами (главного технолога, энергетика и др.). При разработке инструкций руководителями производственных подразделений специалист по охране труда обязан оказывать работникам методическую помощь.

Содержание инструкции:

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

В первый раздел необходимо включать сведения о действующих нормативных документах, на основании которых составлена инструкция; требования к работнику (возраст, пол, необходимость проведения обучения и медосмотров), вредные и опасные факторы технологического процесса, влияющие на работника в его трудовом процессе, средства индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь и пр.), которыми должен обеспечиваться работник с указанием норм, порядок извещения администрации в случае обнаружения неисправности оборудования, инструмента и приспособлений или при получении травмы.

Во второй раздел включают:

- порядок подготовки рабочего места и средств индивидуальной защиты;
- порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п.;
- порядок приема и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

В третий раздел включают:

- способы и приемы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструмента;
- указания по безопасному содержанию рабочего места.
- действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций.
- требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

В раздел «Требования охраны труда в аварийных ситуациях» включают:

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

В раздел «Требования охраны труда по окончании работы» включают:

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

Перечень разработанных инструкций в организации должен храниться у специалиста по охране труда, который отвечает за своевременный пересмотр этих инструкций.

Местонахождение инструкций определяет руководитель структурного подразделения (службы) с учетом необходимости обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Раздел 10. Отчетность по охране труда

10.1. Виды отчетности по охране труда

Организация обязана осуществлять учет и отчетность о состоянии охраны труда.

Существует два вида государственной статистической отчетности по охране труда:

- отчет по травматизму форма № 7-травматизм «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев»;
- отчет по условиям труда форма №1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда».

Форма 7-травматизм — это годовой отчет о произошедших на предприятии несчастных случаях и профзаболеваниях.

Сведения о травматизме на производстве и профзаболеваниях (форма 7т (травматизм) за 2020 год) подаются в территориальное подразделение Росстата по месту нахождения организации или ИП раз в год — не позднее 25 января года, следующего за отчетным.

За 2020 год надо отчитываться в соответствии с требованиями приказа Росстата от 21.06.2017 № 417. В документе представлен и бланк, и указания по заполнению отчета.

Традиционно Росстат предлагает заполнять бумажный или электронный вариант отчета. Если вы подаете сведения на бумаге, то запрещены любые исправления и помарки. Почерк должен быть разборчивым, пользоваться можно только черными или синими чернилами.

Необходимую информацию о случаях травматизма на производстве берут из актов о несчастных случаях (форма Н-1, утвержденная и заполняемая в соответствии с постановлением Минтруда от 24.10.2002 № 73). О суммах, израсходованных на охрану труда, отчитываются по бухгалтерским данным.

Напомним, за отказ предоставлять необходимые статистические данные, за нарушение порядка, предусмотренного для отчетности, за направление недостоверных сведений респонденту грозит ответственность в соответствии с п. 1 ст. 13.19 КоАП РФ. Штраф по нему для должностных лиц (руководитель или назначенное ответственное лицо) — от 10 000 до 20 000 рублей, а для юридических — от 20 000 до 70 000 рублей.

В соответствии с приказом Росстата от 10.08.2018 № 493, вместе с отчетом по форме 7-травматизм раз в три года нужно сдавать приложение «Сведения о распределении числа пострадавших при несчастных случаях на производстве по основным видам происшествий и причинам несчастных случаев». Подавать такое приложение предстоит в 2020 году (за 2020 год). Срок не зависит от даты открытия организации.

Форма 1-Т (условия труда) в 2020 году изменилась - новая редакция отчета утверждена Приказом Росстата от 15.07.2019 № 404.

Если налогоплательщик получил извещение от Росстата о необходимости предоставить данный статотчет – он подает форму 1-Т (условия труда). Если уведомление не было получено – составлять отчет и сдавать его не нужно. При наличии у организации обособленных подразделений отчет надо формировать по каждому из них и по организации без учета этих подразделений.

Форму 1-Т (условия труда) необходимо сдать в органы статистики включительно до 21.01.2020, именно этот срок указан на титульной странице документа. Задерживать отправку отчета нельзя, если предоставить его в территориальное управление Росстата

22 января – это будет считаться нарушением срока и налогоплательщик будет оштрафован.

Размер штрафа определяется в соответствии со ст. 13.19 КоАП РФ. Штраф от 20 до 70 тыс. руб. будет грозить не только за несвоевременную сдачу отчета, но и за указание в документе недостоверных сведений.

Форма 1-Т (условия труда) может быть предоставлена в Росстат такими способами:

- подана представителем организации-респондента в органы статистики лично;
- отправлена по почте (ценным письмом с уведомлением);
- отправлена по телекоммуникационной сети с использованием ЭЦП.

Отчет состоит из титульной страницы и двух разделов. Достоверность указанных в документе сведений подтверждается подписью руководителя и печатью юридического лица.

Заполнение 1-Т (условия труда) осуществляется с учетом Указаний по заполнению, приведенных в приказе № 404:

- Титульный лист организация заполняет традиционно. Здесь указывают наименование юрлица (полное и сокращенное), его почтовый адрес, код по ОКПО, отчетный период (год).
- В разделе № 1 отображают сведения о состоянии условий труда. В таблице надо указать, сколько всего человек трудится в организации и сколько из них работает во вредных, опасных условиях (при этом выделяют женщин и несовершеннолетних работников). Отчет заполняется и в случаях, если все сотрудники трудятся в условиях, не являющихся вредными, и их число на конец года больше нуля.
- В разделе № 2 указывают, какие гарантии и компенсации предоставляются работникам. Также нужно указать, сколько человек получают такие компенсации. Графа № 5 таблицы предназначена для отображения расходов организации на выплату компенсаций и покупку средств индивидуальной защиты. Суммы следует указывать в целом за год (в тыс. руб. с одним знаком после запятой).

Раздел 11. Пропаганда вопросов охраны труда

11.1. Пропаганда вопросов охраны труда

В соответствии со ст. 210 Трудового кодекса РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является осуществление мероприятий по распространению (пропаганде) передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

Координацию и организацию работ по пропаганде охраны труда проводят службы и специалисты охраны труда, а также непосредственные руководители подразделений.

Методы пропаганды вопросов охраны разнообразны, но конечная цель одна — воспитать у работающих осознанную необходимость выполнения требований безопасного выполнения работ. Это достигается всеми формами обучения и инструктажа; разбором несчастных случаев; проведением лекций; бесед; наглядной агитацией; организацией посещения выставок; экскурсий; обменом опытом; организацией соревнования; просмотром кино и видеофильмов, привлечением к формированию нормального психологического климата в коллективах (сменах, бригадах и т.п.) специалистов — психологов и социологов и т.д.

Очень действенно поощрение работников, не допускающих нарушений требований безопасности, на специально организуемых для этой цели собраниях с приглашением членов семей.

Для постоянного осуществления мероприятий организуют кабинет по охране труда, оснащенный техническими средствами обучения, регулярно обновляемой наглядной агитацией, макетами, необходимой справочной, методической и периодической литературой.

11.2. Основные направления деятельности кабинета по охране труда, уголка по охране труда, вагонов охраны труда

В целях пропаганды вопросов охраны труда на предприятии и мотивации на безопасный труд необходимо организовывать кабинеты и уголки по охране труда.

При организации кабинета по охране труда необходимо руководствоваться «Рекомендациями по организации работы кабинета по охране труда и уголка охраны труда» (постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. №7).

В ОАО «РЖД» для данных целей организованы вагоны охраны труда.

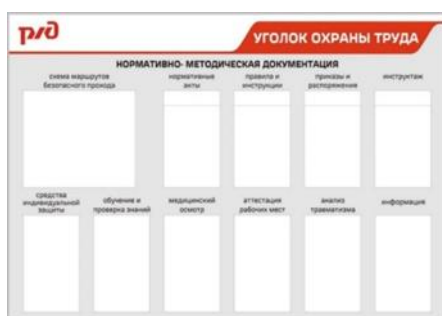


Кабинет охраны труда обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда:

- проведение семинаров, лекций, бесед и консультаций по охране труда;
- проведение инструктажей по охране труда, тематических занятий с работниками и проверки знаний требований охраны труда.

Помещение под кабинет охраны труда оборудуется площадью не менее 24 кв.м. из расчета количества работающих в организации до 1000 человек, свыше — добавляется 6 кв.м. на каждую тысячу дополнительно.

Оснащение кабинета охраны труда осуществляется с помощью печатной продукции, кино- и видео продукции, программных продуктов, тренажеров, макетов и манекенов.



Уголок охраны труда оформляют в виде стенда на стене произвольного размера в котором размещают:

- нормативные правовые акты по охране труда;
- локальные документы организации;
- информацию об опасных и вредных производственных факторах;
- средства коллективной и индивидуальной защиты;
- инструкции по охране труда; правила оказания первой помощи;
- информацию о порядке прохождения медосмотров.



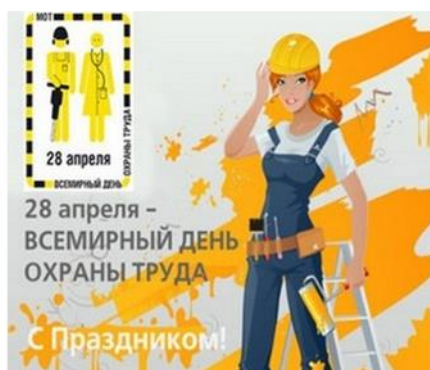
Вагон охраны труда представляет собой мобильный обучающий комплекс, одной из основных функций которого является оказание методической и организационной помощи в проведении обучения и проверки знаний по охране труда работников с использованием аудио-, видео- и компьютерной техники, а также проведение профилактической работы по охране труда непосредственно на линейных предприятиях

11.3. Всемирный день охраны труда

Всемирный день охраны труда отмечается ежегодно 28 апреля под эгидой МОТ.

Всемирный день охраны труда отмечается в России с 2003 года. Его целесообразно использовать для широкой разъяснительной работы и награждения лучших работников, активно участвующих в обеспечении охраны труда.

Исторически Всемирный день охраны труда связан с инициативой американских и канадских рабочих, предложивших отмечать с 1989 года День памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе. Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) распространила это начинание по всему миру и включила в его содержание понятие устойчивого труда и устойчивых рабочих мест. Сейчас Международный день памяти рабочих, погибших или получивших травмы на работе, отмечается более чем в ста странах мира 28 апреля каждого года.



МОТ присоединялась к этой инициативе в 2001 и 2002 году. Имея в виду возможность организации трехстороннего обсуждения, а также продвижение вопросов охраны труда в рамках общих ценностей, в 2003 году МОТ предложила изменить концепцию Дня памяти погибших и сделать основной упор на то, что может быть сделано для профилактики несчастных случаев на производстве и заболеваний профессионального характера по всему миру.

Раздел 12. Культура безопасности труда

12.1. Культура безопасности труда



Культура безопасности труда организации – это сложное явление, которое формируется за счет целого ряда факторов, таких как:

- приверженность руководителей охране труда, вовлеченность в неё сотрудников и повышение их мотивации;
- восприятие сотрудниками охраны труда на рабочих местах (атмосфера, или климат безопасности);
- приоритеты прямых руководителей, их обязательства и ответственность;
- важность итоговой прибыльности

производства по сравнению с охраной труда, а также действие (или бездействие) при исправлении опасного поведения.

Проблема повышения культуры безопасности труда многофункциональна и требует комплексного подхода к ее решению. Культура безопасности труда включает управленческие системы и практику участия в них работников, дисциплину на рабочем месте, все те принципы и правила, которые способствуют созданию безопасной и здоровой производственной окружающей среды в условиях, когда работа организована производительно и качественно.

Блоки развития культуры безопасности:



1. ОПАСНОСТИ, РИСКИ

понять, осознать, какие последствия могут возникнуть из каждой из опасностей. Необходимо взглянуть со стороны на свое рабочее место, какие опасности могут на нем присутствовать.

2. ПОНИМАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

означает культуру безопасности для каждого сотрудника лично, какие необходимо предпринимать действия для развития и повышения культуры безопасности, понимание нынешнего состояния культуры безопасности на предприятии.

3. КОМПЕТЕНТНОСТЬ,

каким образом достигать целей максимально эффективно, как реализовывать проекты и улучшать уже существующие процессы.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ,

изменение отношение к ответственности работников и руководителей за создание безопасных условий труда.

5. ПРЕДПРИЯТИЕ РЕАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ

для повышения культуры безопасности. Не пройти мимо, не остаться в стороне, проявить максимальную сознательность.

12.2. Безопасное производство – эффективное производство

Обеспечение безопасности – непрерывный процесс, требующий участия высококвалифицированных специалистов и постоянного внимания руководства.

Согласно методике **DuPont Bradley Curve (Кривая Брэдли)**, разработанной международной компанией **DuPont Sustainable Solutions**, о повышении уровня культуры в организации говорит переход персонала от подчинения внешним дисциплинирующим факторам (например, указаниям начальства или контролирующих органов) к самодисциплине, взаимозависимости и взаимной поддержке рядовых сотрудников.



Практика показывает, что 2-3 года – необходимый период времени, чтобы предприятие перешло на новый уровень в соответствии с «Кривой Брэдли». Это эволюция культуры безопасности, которая состоит из четырех этапов.



Первый этап – так называемый **реагирующий** уровень травматизма – характерен тем, что работники придерживаются правил безопасности исключительно в силу природных инстинктов.

На втором, **зависимом**, уровне требования по охране труда соблюдаются «из-под палки», при осуществлении надзора.

Третий, **независимый** уровень характеризуется тем, что работники руководствуются не инстинктами, а сознанием, они убеждены в важности стандартов охраны труда и заботятся не только о своей безопасности, но также могут сделать замечание или даже остановить работу коллеги в случае нарушений им правил охраны труда.

Четвертый, самый высокий уровень, **взаимозависимый** – это командная работа всего коллектива предприятия. Для того, чтобы достичь такого уровня производственной безопасности, компаниям необходимо использовать комплексные инструменты – постоянное обучение, аудиты производственной безопасности, пересмотр политики мотивирования работников и т.п.

Руководителям всех уровней необходимо прилагать значительные усилия, стремясь создать безопасные условия труда и привить сотрудникам ответственное отношение к производственному процессу:



Помимо снижения ущерба от аварий и травм, повышения надежности и сохранности активов, есть и другие причины.

Во-первых, осознанное отношение к безопасности формирует операционную дисциплину среди производственного персонала.

Во-вторых, руководство компании, заботясь о безопасности сотрудников, повышает вовлеченность и лояльность персонала. Это, в свою очередь, ведет к повышению репутации предприятия, как работодателя в своем регионе.

Совокупность этих факторов – производственной дисциплины, вовлеченности персонала, привлекательности предприятия, как работодателя – напрямую влияют на

производительность труда и способствуют раскрытию потенциала работников. Растет количество идей по улучшениям от производственного персонала. Предприятие привлекает перспективных сотрудников, обеспечивая лучший кадровый резерв для будущих менеджеров и так далее. В долгосрочной перспективе это способствует повышению эффективности бизнеса и росту компании.

И напротив, если предприятие не может обеспечить сотрудникам безопасность, случаи травматизма, аварии, выходы из строя оборудования происходят регулярно – такая атмосфера отрицательно влияет на мотивацию, не вызывает у людей стремления к улучшениям.

Планируя изменения, необходимо осознавать: никакие стандарты не будут работать, если не изменить установки и поведение людей.

Таким образом, обеспечение безопасности производственных объектов – одно из основных условий успешного функционирования и развития предприятия.

12.3. Концепция «Нулевого травматизма» (VISION ZERO)

Разработанная Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) концепция Vision Zero или «Нулевой травматизм» – это качественно новый подход к организации профилактики, объединяющий три направления – безопасность, гигиену труда и благополучие работников на всех уровнях производства.

Приоритетом Концепции «нулевого травматизма» является повышение безопасности, гигиены труда, условий труда и общих условий работы в контексте их соответствующих миссий, стратегий, компетенций и ресурсов.

К настоящей концепции присоединилась Российская Федерация и ОАО «РЖД».

Согласно подписанному в декабре 2017 года Меморандуму между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и МАСО о взаимопонимании и сотрудничестве по продвижению Концепции «нулевого травматизма», Минтруд России стал официальным партнером глобальной кампании которая была запущена в Сингапуре 4 сентября 2017 года на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда.

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги», как социально-ориентированная компания, поддержала инициативу Минтруда России и присоединилась к международному движению «нулевого травматизма». В ОАО «РЖД» на основе концепции Vision Zero разработана Стратегия развития системы управления охраной труда на период 2018 - 2022 гг. Основным направлением политики ОАО «РЖД» в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Никакие производственные показатели не должны ставиться выше, чем обеспечение безопасности человека.

Так в соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 13.06.2019 № 1179/р «Об утверждении Программы мероприятий по реализации концепции «Vision Zero»» определены задачи для достижения нулевого уровня производственного травматизма. Разработка настоящей Программы мероприятий по реализации концепции «Vision Zero» вызвана необходимостью учета новых факторов развития, гармонизации целей, задач и намеченных мероприятий в области повышения культуры безопасности, условий и гигиены труда.

12.4. Золотые правила концепции

Концепция предлагает семь «золотых правил», реализация которых будет содействовать работодателю в снижении показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Следование каждому из этих правил предполагает

серьезную организационную работу и применение специального инструментария, позволяющего достичь поставленные цели.

Семь «золотых правил» концепции «Нулевого травматизма»:

1. **Стать лидером** – показать приверженность принципам. Будьте лидером – поднимите знамя! Ваше поведение как руководителя имеет решающее значение для успеха или неудачи в развитии охраны труда на вашем предприятии. Каждый работодатель, директор и менеджер несёт ответственность за охрану труда на предприятии. Качество руководства определяет не только практику в области охраны труда, но и собственную привлекательность, успешность и устойчивость. Оно требует открытого взаимодействия и чёткой культуры управления. Качественное руководство характеризуется в том числе предсказуемостью, последовательностью и вниманием к деталям. Директора и менеджеры показывают другим пример для подражания. Они устанавливают правила и сами следуют им. Они обеспечивают понимание этих правил и их выполнение всеми работниками предприятия. Любое нарушение требует немедленной реакции! Оцените ситуацию! Выявление факторов риска должно поощряться. То, как поступают сами менеджеры, с чем они мирятся и на чём настаивают, определяет норму поведения работников.
2. **Выявлять угрозы** – контролировать риски. Оценка рисков является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и риски, а также принимать превентивные меры. Дополнительно должны оцениваться аварийные, предаварийные и травмоопасные ситуации. Вы поступаете рационально, анализируя угрозы и риски, чтобы предупредить производственные аварии и сбои, что позволяет вам оценивать потенциальные факторы риска, а также определять и документировать необходимые превентивные меры. Поэтому этим инструментом сегодня пользуются во всём мире. Оценки рисков, осуществляемые должным образом и на систематической основе, являются важной темой практического инструктажа работников предприятия. Анализ аварийных, предаварийных и травмоопасных ситуаций позволяет выявлять вопросы, требующие особого внимания или потенциальных улучшений.
3. **Определять цели** – разрабатывать программы. Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов, что должно быть предусмотрено в отдельной программе. Безопасность и гигиена труда включает множество аспектов. Расставьте приоритеты, установите ясные цели в области охраны труда на предприятии и постарайтесь достичь их в среднесрочной перспективе, например, в рамках трёхлетней программы. Существует несколько вариантов целенаправленного программного подхода: вы ставите целью неуклонное снижение числа производственных аварий, либо вы выделяете вопросы, которым следует уделить основное внимание, например, работе с оборудованием, эксплуатации вилочных погрузчиков и использованию индивидуальных средств защиты или снижению уровня загрязнения рабочей среды пылью. Как только ваши работники поймут, что вас лично беспокоит их безопасность и здоровье и что на предприятии предпринимаются определённые шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать. Вам следует регулярно информировать работников об успешном продвижении к поставленным целям.
4. **Создать систему безопасности и гигиены труда** – достичь высокого уровня организации. Систематическая работа по совершенствованию охраны труда на предприятии – это хорошая идея. Она не требует больших усилий и окупает себя. Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число неисправностей, простоев и проблем с

качеством продукции. Это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда – все это окупится! Вам помогут перечни контрольных вопросов. Тем, кто хочет добиться большего, следует создать систему управления охраной труда как основу для постоянного совершенствования. Успешный аудит после её внедрения открывает путь к сертификации и признанию.

5. **Обеспечивать безопасность и гигиену на рабочих местах**, при работе со станками и оборудованием. Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места являются обязательными условиями безаварийной работы. Кроме того, должно учитываться влияние производственной среды на здоровье работников. Эффективные стратегии в области охраны труда предусматривают технические, организационные и индивидуальные меры. Меры технического характера имеют первостепенное значение. Поэтому крайне важно обеспечить соответствие станков, помещений, оборудования и рабочих мест требованиям действующих стандартов по охране труда, а также исключить или минимизировать вредное воздействие на здоровье работников. Естественно, не всегда имеется возможность использовать новейшие технологии. В таких случаях необходима модернизация. Уже доказала свою состоятельность практика информирования отдела снабжения о том, что на первом месте должны стоять вопросы безопасности и что безопасное оборудование должно быть частью любого производственного процесса. Необходимо помнить, что большинство несчастных случаев происходит во время экстренного или планового ремонта и технического обслуживания, поскольку проведению этих работ зачастую препятствуют конструктивные особенности объекта либо они проводятся без использования средств защиты или с их использованием в неисправном состоянии. Администрация предприятия должна не допускать подобных ситуаций.
6. **Повышать квалификацию** – развивать профессиональные навыки. Инвестируйте в обучение и профессиональную подготовку своих работников и следите за тем, чтобы квалификация каждого из них соответствовала занимаемой должности. После аварии часто задаётся вопрос: «Как это могло случиться?». Технические средства и производственное оборудование работают все быстрее и эффективнее, но в то же время они становятся все сложнее и чаще выходят из строя. Тем более важно систематически привлекать на рабочие места высококвалифицированный и хорошо подготовленный персонал. Руководство компании несёт ответственность за подготовку детальных квалификационных требований для каждой должности на предприятии и за соответствие квалификации каждого работника его обязанностям. Характер рабочих мест непрерывно меняется. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления. Как никогда в прошлом обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение; при этом исключений не делается и в отношении представителей руководства и администрации предприятия!
7. **Инвестировать в кадры** – мотивировать посредством участия. Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются! Поощрение сотрудников к соблюдению правил техники безопасности является одной из главных обязанностей руководителя. Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив – знания, способности и идеи работников. Если с работником советуется, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать правилам. Повышению мотивации способствует проведение регулярных интерактивных мероприятий и информационных дней, в ходе которых можно приобрести практический опыт и знания об охране труда. Ничего не стоит

похвалить работников за соблюдение правил безопасности, узнать их мнение, поинтересоваться, как они решают сложные производственные задачи, и немедленно отреагировать на неосторожные действия или опасную ситуацию. В то же время это помогает формировать личную позицию работников и мотивирует их к безопасной, вдумчивой и, главное, уверенной работе. Цель заключается в том, чтобы каждый работников заботился о себе, равно как и о своих коллегах. «Один за всех, все за одного»!

На основании 7 «Золотых правил» в ОАО «РЖД» разработаны задачи в области охраны труда:

№ п/п	Правило концепции (Vision Zero)	Задачи в области охраны труда
1	Стать лидером – показать приверженность принципам	Воспитание корпоративной культуры безопасности труда, ответственного отношения к здоровью работников
2	Выявлять угрозы – контролировать риски	Снижение профессиональных рисков
3	Определять цели – разрабатывать программы	Повышение эффективности предупреждающих мер по соблюдению требований норм охраны труда
4	Создать систему безопасности и гигиены труда – достичь высокого уровня организации	Совершенствование системы управления в области охраны труда
5	Обеспечивать безопасность и гигиену труда на рабочих местах при работе со станками и оборудованием	Обеспечение соответствия деятельности в области охраны труда современному уровню развития науки и техники
6	Повышать квалификацию – развивать профессиональные навыки	Повышение уровня подготовки обучаемого персонала по вопросам охраны труда
7	Инвестировать в кадры – мотивировать посредством участия	Обеспечение, развитие, стимулирование персональной и коллективной ответственности работников холдинга «РЖД» за соблюдением требований в области охраны труда

В каждом филиале ОАО «РЖД» также разрабатываются мероприятия на основе настоящих правил в соответствии с видом хозяйственной деятельности.

