



Охрана труда для работников рабочих специальностей

Главный специалист по охране труда

Яровая Ирина Сергеевна

Темы:

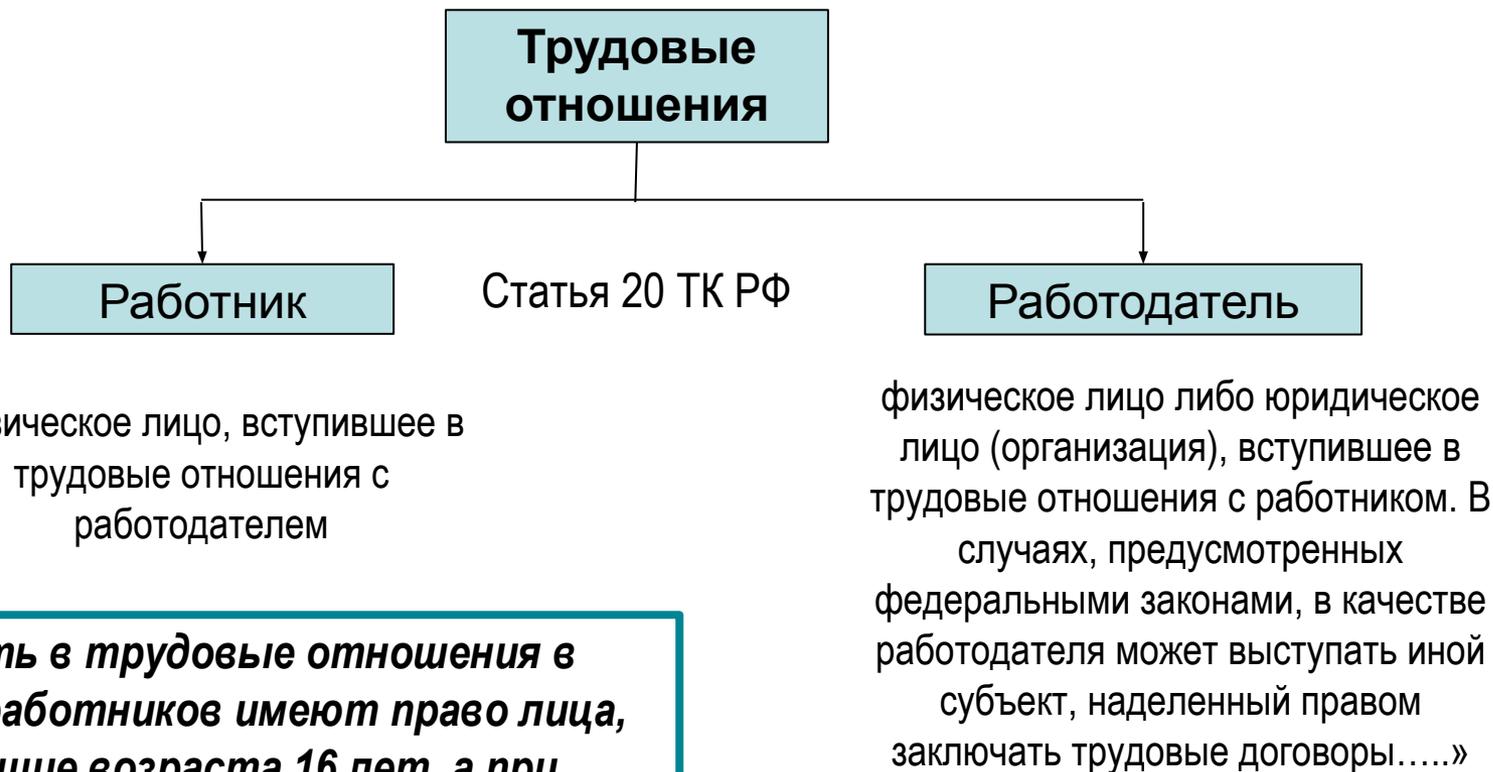


1. Основные положения трудового права
2. Процесс приема на работу
3. Основные понятия охраны труда
4. Обязанности и ответственность (работник, руководитель)
5. Инструкции по охране труда
6. Вредные и опасные производственные факторы
7. Специальная оценка условий труда
8. Расследование несчастного случая на производстве



Основные положения трудового права

Трудовое право – это отрасль права, которая регулирует трудовые отношения наемных работников, а так же другие отношения связанные с ними. Состоит из законодательных и иных нормативных актов РФ.



Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а при соблюдении определенных условий - лица, достигшие 14 лет.





Трудовое право регулирует:

- Порядок приема на работу, перевода и увольнения
- Продолжительность рабочего времени
- Форму оплаты труда
- Поощрения за успехи в работе и меры взыскания за нарушения трудовой дисциплины
- Порядок рассмотрения трудовых споров
- Требования охраны труда
- Медицинские осмотры некоторых категорий работников
- Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний
- Порядок ведения трудовых книжек

Например, в ТК РФ впервые закреплен запрет на принудительный труд, недопустимость дискриминации в трудовых отношениях, ответственность работодателя за задержку заработной платы и др.





Источники трудового права

- 1. Трудовой Кодекс РФ** (№ 197-ФЗ от 30.12.2001) – *основной систематизированный законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в РФ. ТК РФ содержит нормы, цель которых — создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей, необходимую правовую базу для изменения правового характера трудовых отношений.*
- 2. Федеральные законы РФ**
- 3. Указы Президента РФ**
- 4. Нормативные документы правительства РФ или Федеральных органов исполнительной власти**
- 5. Нормативные акты субъектов РФ**
- 6. Локальные нормативные акты:** *должностные инструкции, приказы и распоряжения, инструкции по охране труда, технологические инструкции и др.*



Процесс приема на работу (медицинский осмотр)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж



Обязательный предварительный (до заключения трудового договора) медицинский осмотр (обследование) проводится по направлению работодателя и за его счет для следующих категорий работников (кандидатов):

- Лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);
- Работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта;
- Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений.



Процесс приема на работу (ознакомление работника с ПВТР, КД)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж

При приеме на работу (**до подписания трудового договора!**) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), иными локальными нормативными актами (ЛНА), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (КД).





Процесс приема на работу (подписание ТД)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж

С каждым принятым на работу работником заключается трудовой договор (ТД) в письменной форме.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.





Процесс приема на работу (издание приказа и ознакомление работника)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).





Процесс приема на работу (оформление трудовой книжки)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж

На каждого работника, проработавшего свыше 5 дней, работодатель ведет трудовые книжки, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.





Процесс приема на работу (инструктажи)

Обязательный медицинский
осмотр

Ознакомление работника с
ПВТР, КД и иными ЛНА

Подписание ТД

Издание приказа и
ознакомление работника

Оформление трудовой
книжки

Инструктаж

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу должен быть проведен (до начала работы) инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.





Основные понятия охраны труда



Техника безопасности – система мероприятий, направленная на снижение воздействия на работников опасных производственных факторов.

Производственная санитария – система мероприятий, направленная на снижение воздействия на работников вредных производственных факторов





Основные понятия охраны труда

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Условия труда = факторы произв. среды + факторы трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

ФАКТОРЫ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА:

Тяжесть труда отражает нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма.

Характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки и т.д.

Напряженность труда отражающая нагрузку на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К таким факторам относятся интеллектуальные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.





Основные понятия охраны труда

Вредный производственный фактор - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, другое нарушение состояния здоровья, временное или стойкое снижение работоспособности, привести к повреждению здоровья потомства.

- Шум
- *Аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия*
- *Вибрация (общая, локальная)*
- *Параметры микроклимата*
- *Электромагнитные излучения*
- *Ионизирующие излучения*
- *Ультразвук и инфразвук*
- *Параметры световой среды*
- *Химические факторы*
- *Тяжесть трудового процесса*
- *Напряженность трудового процесса*





Основные понятия охраны труда

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника в определенных условиях может привести к травме, внезапному резкому ухудшению здоровья или смертельному исходу.

- *Движущиеся машины и механизмы;*
- *Подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы;*
- *Подвижные элементы производственного оборудования;*
- *Электрический ток;*
- *Повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;*
- *Расположение рабочего места на высоте;*
- *Отлет стружки, частиц.*





Основные понятия охраны труда

ПДУ - Предельно допустимый уровень

ПДК - Предельно допустимая концентрация

Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – это уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний либо отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы либо в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

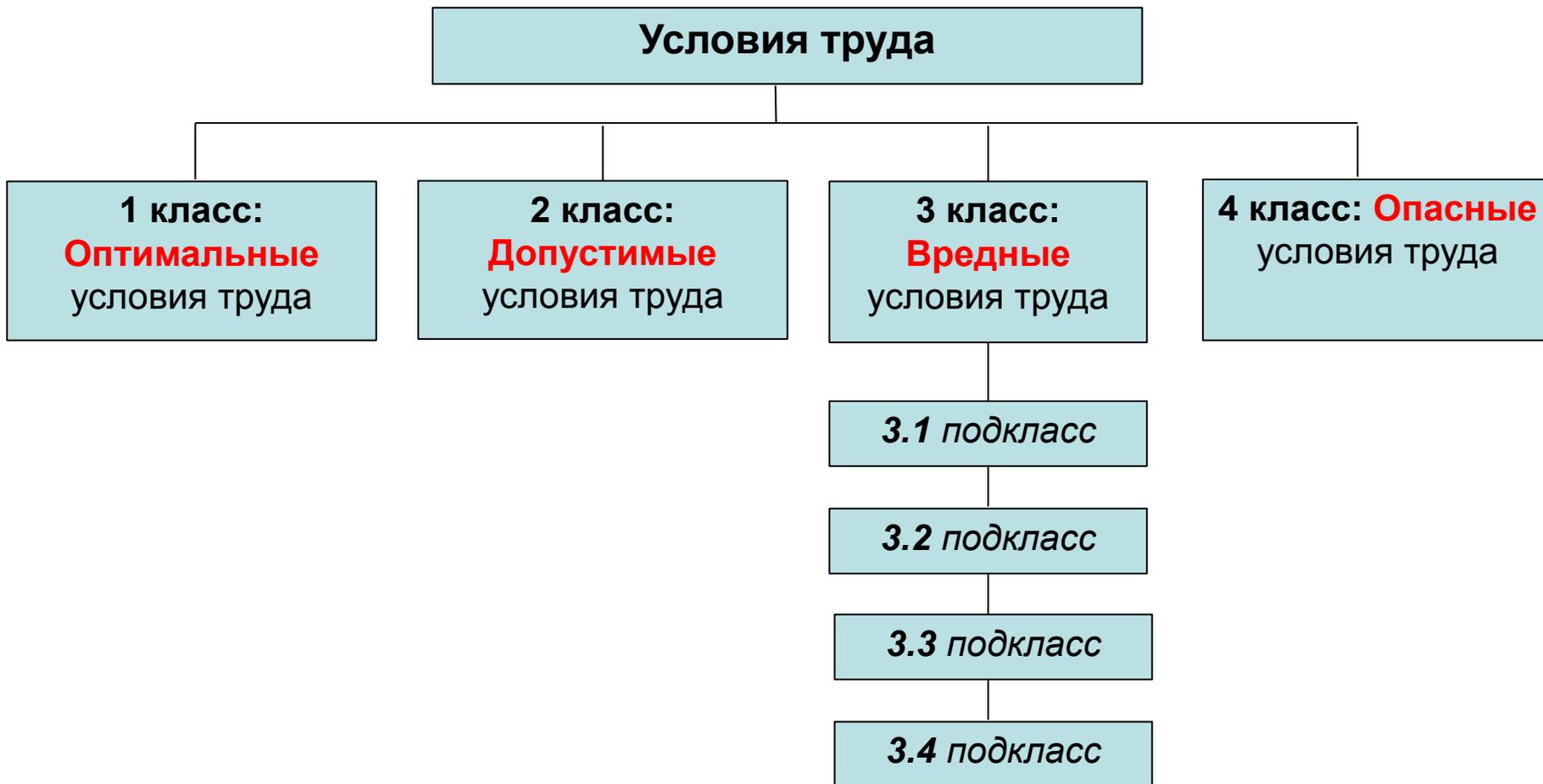
Существуют виды работ, на которых запрещен труд отдельных категорий граждан

Например, Приказ от 18 июля 2019 г. N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»





Условия труда





Условия труда

Оптимальные условия труда (1-й класс) – это условия, при наличии которых сохраняется здоровье работника, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

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

Вредные условия труда (3-й класс) – это условия труда, характеризующиеся присутствием вредных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Опасные условия труда (4-й класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе тяжелых форм.





Подклассы 3 класса условий труда:

Подкласс 3.1

(вредные условия труда 1-й степени) - условия труда, при которых на организм работника воздействуют потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать функциональные изменения в организме человека, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании воздействия данных факторов, и увеличить риск повреждения здоровья.

Подкласс 3.2

(вредные условия труда 2-й степени) - условия труда, при которых на организм работника воздействуют потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию и появлению профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (после 15 и более лет).

Подкласс 3.3

(вредные условия труда 3-й степени) - условия труда, при которых на организм работника воздействуют потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности.

Подкласс 3.4

(вредные условия труда 4-й степени) - условия труда, при которых на организм работника воздействуют потенциально вредные и опасные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника либо привести к развитию профессиональных заболеваний тяжелых форм (с потерей общей трудоспособности) в периоде трудовой деятельности.





Специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда (СОУТ) - 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 РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

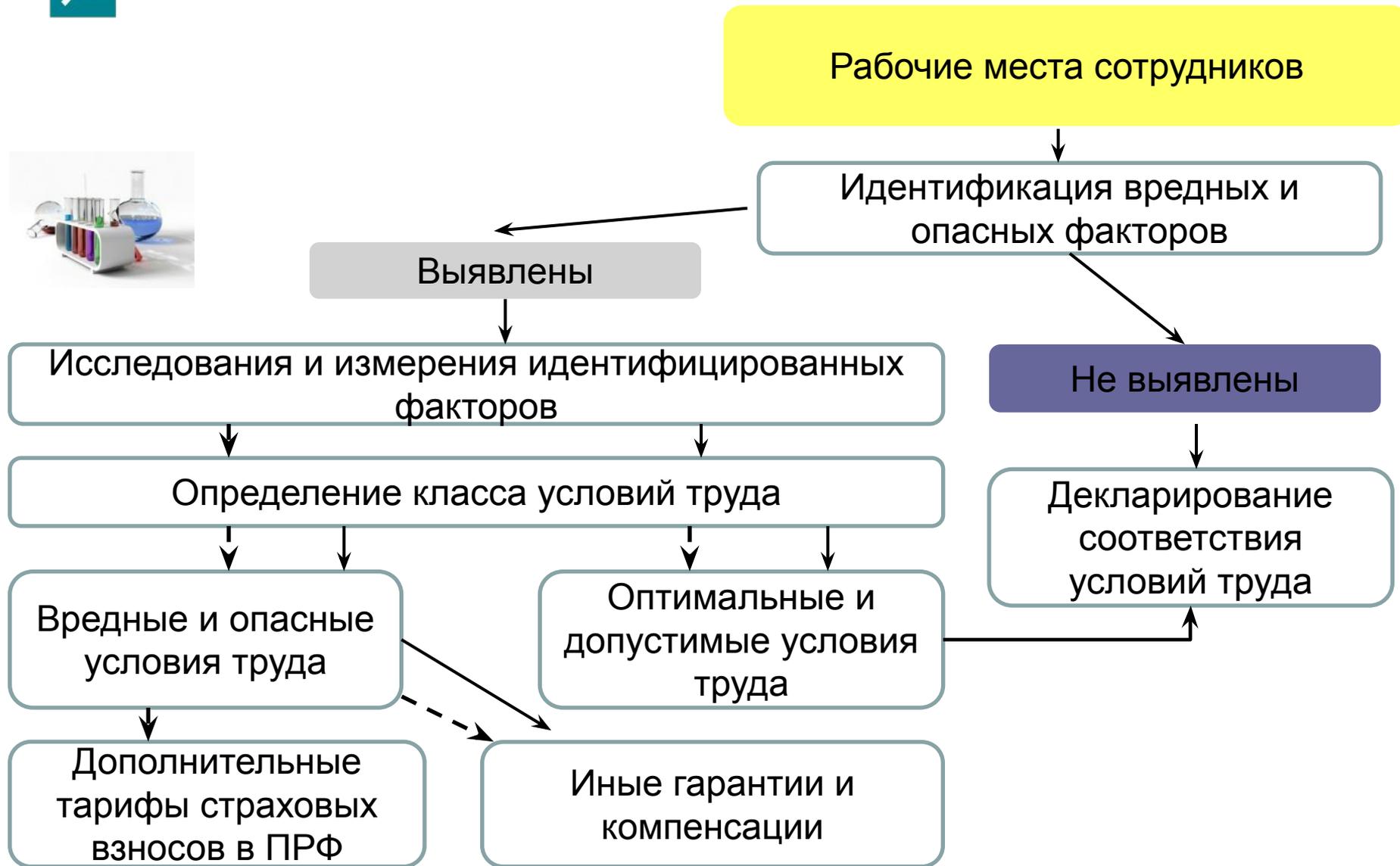
Проведение СОУТ регулирует Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" Вступил в силу 1 января 2014 года.

До 1 января 2014 года проводилась Аттестация рабочих мест - это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда»





Процедура специальной оценки условий труда





Выявление на рабочих местах потенциально вредных (опасных) факторов

Осуществляется путем изучения:

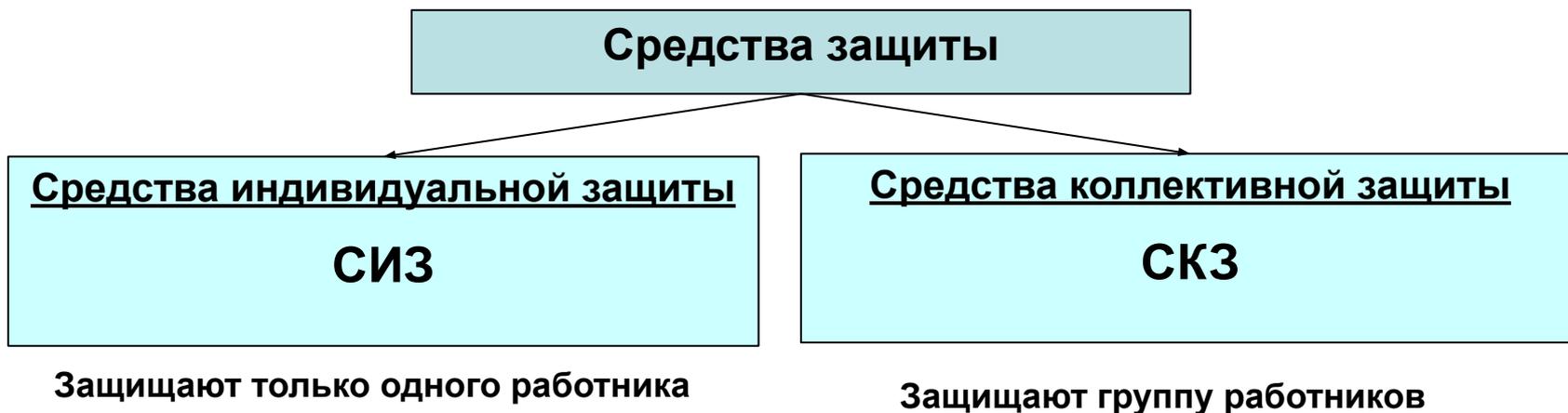
- технической (эксплуатационной) документации на производственное оборудование (машины, механизмы, инструменты и приспособления), используемое на рабочих местах конкретных работников;
- технологической документации, характеристик технологического процесса;
- проектов строительства и (или) реконструкции производственных объектов (зданий, сооружений, производственных помещений);
- характеристик применяемых в производстве веществ, материалов, сырья (в том числе установленных по результатам токсикологической, санитарно-гигиенической и медико-биологической оценок);
- деклараций о соответствии и (или) сертификатов соответствия производственного оборудования, машин, механизмов, инструментов и приспособлений, технологических процессов, веществ, материалов, сырья установленным требованиям;
- результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений факторов.

Выявление на рабочих местах факторов может проводиться путем обследования рабочих мест методом осмотра и ознакомления с работами, фактически выполняемыми работниками в режиме штатной работы, а также путем опроса работников и (или) их непосредственных руководителей.





СИЗ и СКЗ. Обеспечение работников СИЗ



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

Пример: защитная каска, спецодежда, спецобувь, очки, респиратор, щиток, перчатки, предохранительные пояса, сапоги т.д.

Средства коллективной защиты (СКЗ) – это различного рода технические средства, устройства, оборудование, а также определенные мероприятия, позволяющие предотвратить или уменьшить воздействие на работников вредных и опасных производственных факторов.

Пример: оградительные устройства; герметизирующие устройства; теплоизолирующие устройства; вентиляционные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.





Обеспечение работников СИЗ

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

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

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной проф. организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на раб. местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.





Виды ответственности по охране труда

1. Дисциплинарная ответственность

<i>Закон, устанавливающий ответственность:</i>	Трудовой кодекс РФ
<i>Кто наказывает:</i>	Работодатель
<i>Кого наказывают:</i>	Работник
<i>Виды наказаний:</i>	1.Замечание
	2.Выговор
	3.Увольнение
<i>Основание для наказания:</i>	Дисциплинарный проступок





Виды ответственности по охране труда

2. Административная ответственность

<i>Закон, устанавливающий ответственность:</i>	Кодекс РФ об админ. правонарушениях (КоАП)
<i>Кто наказывает:</i>	Суд, Роспотребнадзор, Ростехнадзор, Трудовая инспекция и др.
<i>Кого наказывают:</i>	Должностное лицо, ИП, юр. лицо
<i>Виды наказаний:</i>	1.Админ.штраф
	2.Приостановление деятельности
	3.Дисквалификация
<i>Основание для наказания:</i>	Админ. правонарушение (виновное действие/бездействие лица)





Виды ответственности по охране труда

2. Уголовная ответственность

<i>Закон, устанавливающий ответственность:</i>	Уголовный Кодекс РФ
<i>Кто наказывает:</i>	Суд
<i>Кого наказывают:</i>	Работник
<i>Виды наказаний:</i>	1. Денежный штраф
	2. Лишение права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности.
	3. Исправительные работы
	4. Лишение свободы
<i>Основание для наказания:</i>	Виновное совершенное общественно опасное деяние, совершенное умышленно или по неосторожности (преступление)





Дисциплинарные взыскания

Форма дисциплинарной ответственности



Дисциплинарная ответственность работника существует в форме применения к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Дисциплинарное взыскание применяется (издается приказ) не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.





Увольнение как дисциплинарное взыскание

Увольнение как дисциплинарное взыскание применяется в случаях:

- ✓ представления работником работодателю **подложных документов** при заключении трудового договора;
- ✓ **совершения виновных действий** работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- ✓ **неоднократного неисполнения** работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- ✓ **однократного грубого нарушения** работником трудовых обязанностей.



Нельзя применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения к:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет без согласия Государственной инспекции по труду и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.



Увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей



Уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей можно, только если работник уже имеет действительное (не снятое и не погашенное) дисциплинарное взыскание.

При применении увольнения как дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Работник, уволенный за неоднократное совершение мелких, несущественных и не приносящих работодателю ущерба нарушений, может быть восстановлен судом на работе.

Вариант развития ситуации (с учетом тяжести проступка, обстоятельств его совершения, предшествующего поведения работника):

Первое нарушение – невыполнение трудовых обязанностей работником, обусловленных трудовым договором и (или) должностной инструкцией	Выговор или замечание
Второе нарушение – опоздание на работу	Увольнение



Снятое или погашенное дисциплинарное взыскание



Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (погашенное дисциплинарное взыскание).



Увольнение за однократное грубое нарушение обязанностей

Уволить работника за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей можно в следующих случаях:

Прогоул

Состояние опьянения на работе

Разглашение охраняемой законом тайны

Совершение хищения по месту работы

Нарушение требований охраны труда



Нарушение работником требований охраны труда, повлекшее за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавшее реальную угрозу наступления таких последствий. Нарушение должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.



Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований охраны труда (Работодатель)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника



- в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование;
- имеющего медицинские противопоказания (если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует);
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если невозможно перевести его на другую работу;
- по требованию уполномоченных органов или должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.



Инструктажи по охране труда

Цель инструктажей по ОТ :

- Доведение до работников основных требований и правил охраны труда.
- Ознакомления работников с опасными и вредными производственными факторами на их рабочих местах и в организации в целом.
- Обучения применению безопасных приемов и методов выполнения работ.

	<u>Вводный</u> инструктаж по охране труда	На рабочем месте			
		<u>Первичный</u> инструктаж по охране труда	<u>Повторный</u> инструктаж по охране труда	<u>Внеплановый</u> инструктаж по охране труда	<u>Целевой</u>
Кто проводит	<u>Специалист по охране труда</u>	<u>Непосредственный руководитель</u> (мастер, старший мастер, начальник участка и т.д.)			
С кем и когда проводит	Со всеми (работниками, практикантами, командированными и т.д.)	1. Со всеми вновь принятыми в организацию. 2. С переведенными из другого структурного подразделения. 3. С командированными и практикантами. 4. С получившими новую профессию. <i>До начала самостоятельной работы</i>	1 раз 3 месяца	1. При введении/изменении новых требований ОТ в стране или организации. 2. При изменении тех. процессов, модернизации оборудования, сырья, материалов и т.д. 3. При нарушении требований ОТ 4. По требования должностных лиц государственных органов. 5. При перерывах в работе у работников более 30 дней (больничный, декрет и т.д.).	1. При выполнении разовых работ, не связанных с основными обязанностями. 2. При ликвидации последствий аварий 3. При выполнении работы по наряду-допуску. 2. При проведении массовых мероприятий (субботник, собрание).



Инструкции по охране труда (ИОТ)



По профессии/должности

ИОТ электросварщика, ИОТ токаря, ИОТ кладовщика



По виду работы

ИОТ при промывке бутылей из-под кислот,
ИОТ при работе машинами ручными
пневматическими

Инструкции по ОТ разрабатываются на основании и с учетом требований:

1. ТК РФ;
2. «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований ОТ», утв. Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2002 N 80;
3. «Методические рекомендации по разработке инструкций по ОТ», утв. первым заместителем Министра труда и социального развития РФ 13.05.2004;
4. Типовые инструкции по ОТ (межотраслевые и отраслевые);
5. Межотраслевые или отраслевые правила по ОТ (Правила по охране труда на предприятиях и в организациях машиностроения ПОТ РО 14000-001-98, утв. Департаментом экономики машиностроения Министерства экономики РФ 12.03.1998);
6. Локальных нормативных документов по ОТ (например, в ГО – ДП-ГО-ИСМ 4.4-2-2009 «Порядок разработки инструкций по ОТ для работников Головного офиса»)
7. Требования безопасности, изложенные в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования;
8. Технологическая документация;
9. Конкретные условия производства и/или рабочего места.



Инструкции по охране труда

В инструкцию по ОТ включаются следующие обязательные разделы:

- Общие требования безопасности
- Требования ОТ перед началом работы;
- Требования ОТ во время работы;
- Требования ОТ в аварийных ситуациях;
- Требования ОТ по окончании работы;
- Другие разделы по усмотрению работодателя.

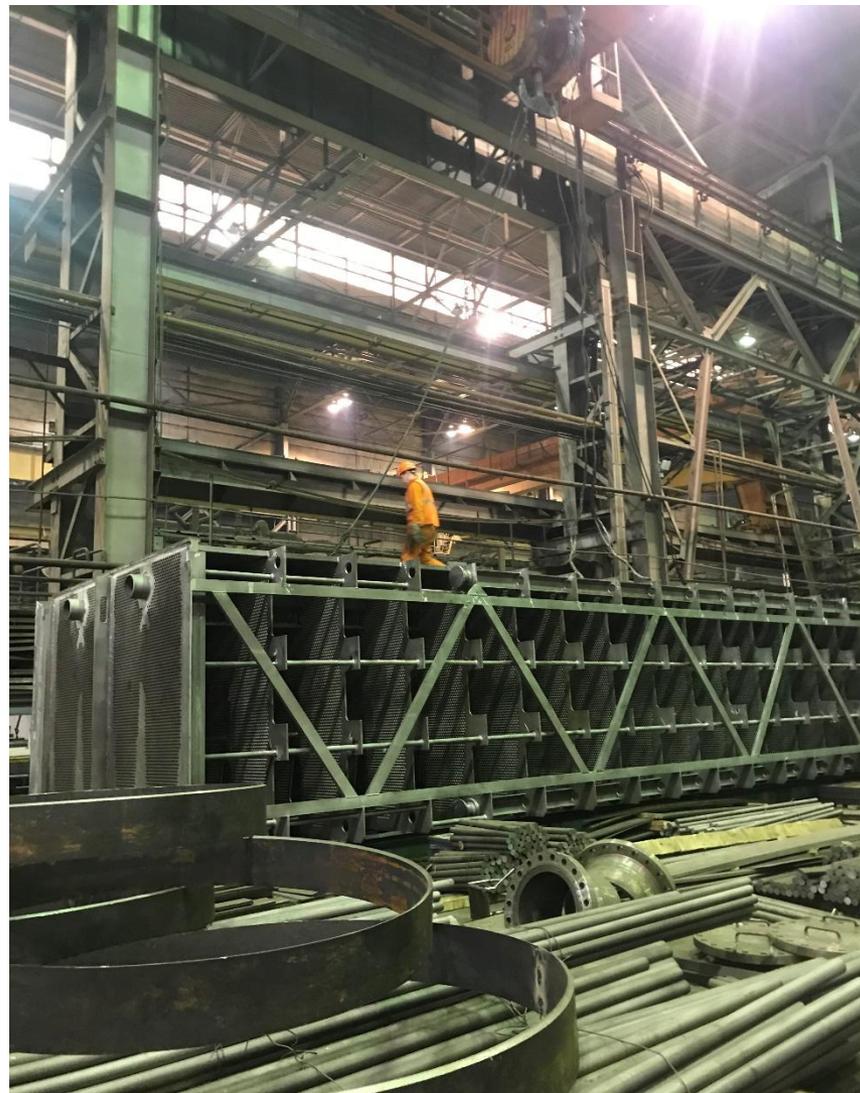
Язык инструкции должен быть кратким и понятным работнику, рекомендуется использовать короткие простые предложения. Минимум ссылок на нормативно-правовые акты, кроме ссылок на названия правил, на основании которых они разработаны. Требования нормативно-правовых актов должны быть прописаны в тексте самой инструкции простым понятным языком. В случае возможной двусмысленной трактовки требований, в инструкции необходимо дать соответствующие пояснения.

Порядок разработки инструкций по ОТ на предприятии, их пересмотра, хранения, выдачи и т. п. описывается в локальном нормативном документе по ОТ.

➤ Какой фактор?



↗ Какой фактор?



➤ Какой фактор?



➤ Какой фактор?





Найди нарушение





Найди нарушение





Найди нарушение





Профессиональные заболевания и их профилактика

Профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.»

(Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.11.2009) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)

Требования законодательства:

1. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 N 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».
2. Приказ Минздрава РФ от 28.05.2001 N 176 "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в РФ» (вместе с "Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 N 967").
3. Приказ Минздрава РФ от 27.04.2012 №417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний».





Профессиональные заболевания и их профилактика

Основные критерии, позволяющие определить проф. происхождение заболеваний:

- наличие связи с конкретным производственным фактором,
- наличие причинно-следственных связей с производственной средой и профессией,
- превышение среднего уровня заболеваемости у определённой группы лиц.

В утверждённом списке проф. заболеваний включено 150 нозологических единиц, объединённых в 7 основных групп:

- 1 - острые и хронические интоксикации,
- 2 - заболевания, вызванные пром. аэрозолями,
- 3 - заболевания вызванные физическими факторами,
- 4 - заболевания, связанные с физическими перегрузками и перенапряжением,
- 5 - заболевания, вызываемые действием биологических факторов,
- 6 - аллергические заболевания,
- 7 - новообразования.





Профессиональные заболевания и их профилактика

Основные меры по предупреждению профессиональных заболеваний:



1. **Предварительные** (при поступлении на работу) и **периодические** медицинские осмотры работников (ежегодно или 1 раз в 2 года), подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов, в т.ч. углубленные осмотры в центрах профпатологии (1 раз в 5 лет).
2. Мониторинг состояния рабочих мест.
3. Обеспечение работников СИЗ, молоком, профилактическим питанием, витаминами и т.п.
4. Проведение специальной оценки условий труда.
5. Предоставление гарантий и компенсаций, положенных за работу во вредных и опасных условиях труда (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и т. д.).





Причины производственного травматизма (основные)

1. Организационные:

- Недостатки в организации и содержании рабочего места;
- Применение неправильных приемов работы;
- Недостаточный надзор за работой, за соблюдением правил ОТ со стороны непосредственных руководителей;
- Допуск к работе неподготовленных (необученных) работников;
- Отсутствие необходимой технической документации, в частности в области ОТ (инструкции, регламенты, процедуры и т.п.);
- Низкий уровень обучения работников по ОТ.

2. Технические:

- Несовершенство технологических процессов;
- Конструктивные недостатки оборудования, приспособлений, инструментов, защитных устройств, блокировок и т. п.





Причины производственного травматизма (основные)

3. Социально-психологические:

- Низкий уровень культуры производства в целом;
- Низкий уровень культуры безопасности.

4. Санитарно-гигиенические:

- Отсутствие медицинских осмотров;
- Отсутствие или некачественная специальная одежда, обувь, СИЗ;
- Неправильное освещение рабочих мест;
- Неправильный микроклимат рабочих помещений (чрезмерно высокая или низкая температура воздуха, влажность; наличие сквозняков, наличие в воздухе производственной пыли);
- Захламленность и загрязненность производств. помещений и территории.

5. Климатические (специфика особенностей климата, времени суток, условий труда).

6. Биографические (пол, возраст, стаж, квалификация, состояние здоровья).

7. Психофизиологические (особенности внимания, эмоций, реакций, физических и нервно-психологических перегрузок).

8. Экономические (неритмичность работы, удаленность предприятия, нарушением сроков выдачи заработной платы, недостатки в жилищных условиях, в обеспечении детскими учреждениями и т.п.).





Виды производственных травм:

1. Дорожно-транспортное происшествие.
2. Падение пострадавшего с высоты.
3. Падение, обрушения, обвалы предметов, материалов, земли и т.п.
4. Воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей.
5. Поражение электрическим током.
6. Воздействие экстремальных температур.
7. Воздействие вредных веществ.
8. Воздействие ионизирующих излучений.
9. Физические перегрузки.
10. Повреждения в результате контакта с животными, насекомыми и пресмыкающимися.
11. Утопление.
12. Убийство.
13. Повреждение при стихийных бедствиях и проч.





НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ



На производстве

это событие, в результате которого работник погиб или получил повреждение здоровья при выполнении трудовых обязанностей или работ в интересах работодателя (ч. 1 ст. 227 ТК РФ)



Не связанный с производством

-смерть вследствие самоубийства или общего заболевания, которая подтверждена медучреждением, следственными органами, судом;

-смерть или повреждение здоровья в результате алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (отравления) (по заключению медицинской организации), которое не связано с нарушениями технологического процесса;

-несчастный случай, который произошел при совершении пострадавшим уголовного преступления.

Установить, связан несчастный случай с производством или нет, по условиям ст. 229.2 ТК РФ вправе только комиссия в ходе расследования, которое должен организовать работодатель (абз. 6 ст. 228 ТК РФ).

Квалификация несчастного случая влияет на форму акта, который комиссия по расследованию составляет после завершения своей работы.



По условиям ст. 227 ТК РФ расследованию подлежат несчастные случаи, которые имеют следующие признаки:



- 1) пострадавший - это работник или иное лицо, участвующее в производственной деятельности работодателя, в том числе то, которое подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ч. 1, 2 ст. 227 ТК РФ);
- 2) происшедшее событие указано в перечне событий, которые квалифицируются как несчастные случаи (ч. 3 ст. 227 ТК РФ);
- 3) обстоятельства происшедшего события (время, место и др.) соответствуют обстоятельствам, перечисленным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;
- 4) результат происшедшего события - одно из последствий, указанных в абз. 1 ч. 3 ст. 227 ТК РФ.

О том, что обязательное наличие этих признаков требуется для правильной квалификации несчастного случая, сказано и в п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".





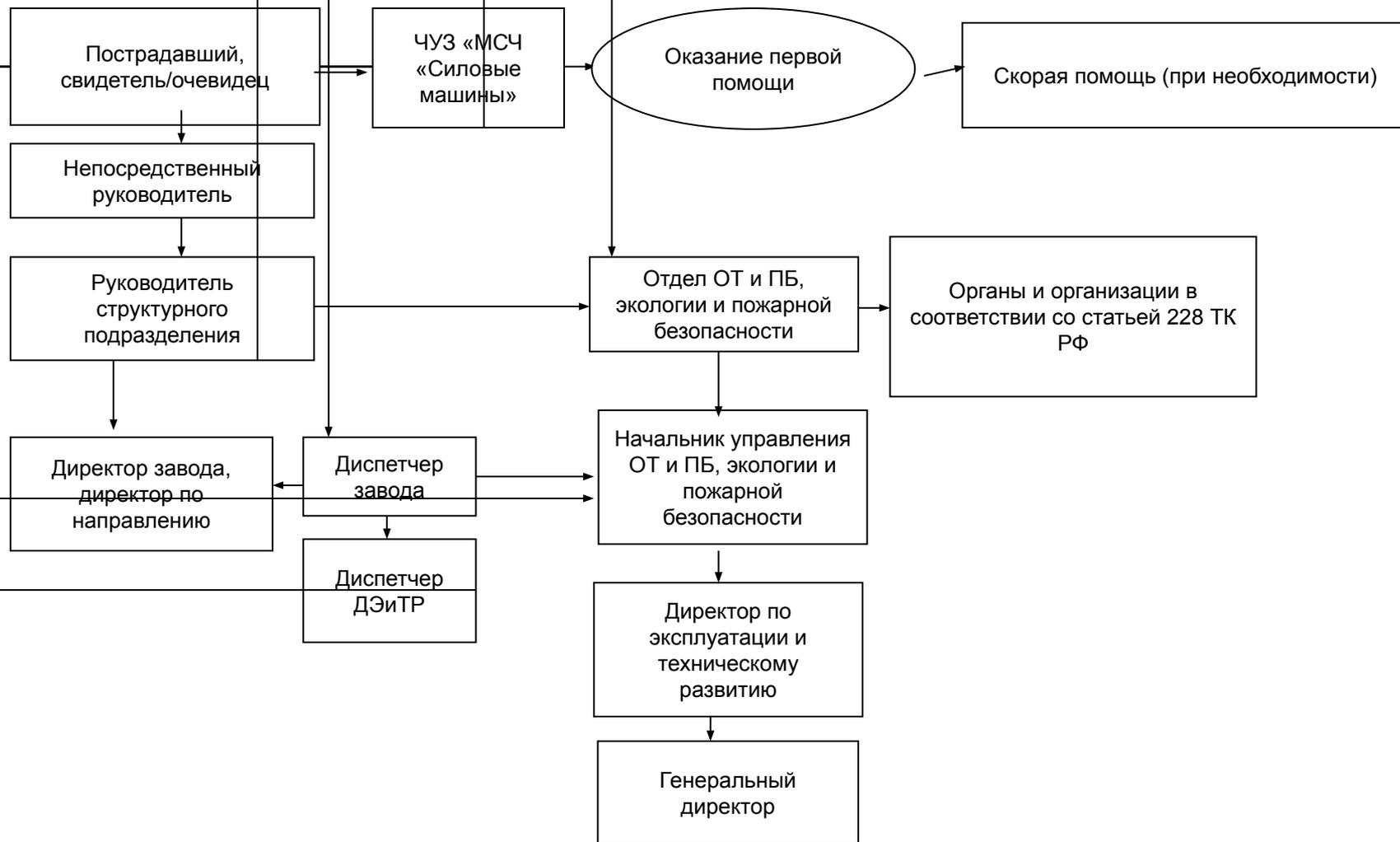
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ



О каждом несчастном случае на производстве работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному или вышестоящему руководителю, на основании ТК РФ и ЛНА СУОТиПБ-ДПОТ-002-10-2013 «Порядок расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний»



Порядок организации помощи и оповещения при несчастном случае





ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (ст. 228 ТК РФ)

Несчастный случай – сокращенно – **НС**.

При НС, работодатель обязан:

1. Оказать пострадавшему первую помощь, а при необходимости - доставить в больницу.
2. Принять необходимые меры для предотвращения аварии или чрезвычайной ситуации.
3. Сохранить обстановку на месте несчастного случая, а если это невозможно - зафиксировать ее.
4. Уведомить о происшедшем ФОИВ, а если несчастный случай признан тяжелым или повлекшее за собой смерть, сообщить его родственникам.
5. Организовать расследование несчастного случая.



1. Оказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае на производстве

Пострадавшему в результате несчастного случая работодатель обязан немедленно оказать первую помощь (абз. 2 ст. 228 ТК РФ).

Для этих целей в каждой организации должен быть организован пост, укомплектованный аптечкой для оказания первой помощи (ч. 1 ст. 223 ТК РФ). Требования к комплектации аптечки утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н.

В медицинском учреждении можно будет определить, какую травму (легкую, тяжелую) получил пострадавший. От этого зависит:

- какие контролирующие органы, каких лиц и в какой срок работодатель должен известить о несчастном случае.
- состав и численность комиссии по расследованию несчастного случая.
- срок, в который должно быть проведено расследование несчастного случая (ст. 229.1 ТК РФ).

2. Получение медицинского заключения о характере повреждений, полученных работником на производстве

В медицинской организации, куда был доставлен пострадавший, работодателю нужно получить медицинское заключение о характере полученных работником повреждений. Его форма (N 315/у) утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 N 275.

Медицинское заключение выдается по запросу работодателя.

Впоследствии медицинское заключение приобщается к материалам расследования несчастного случая (абз. 8 ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ). На основании заключения работодатель заполняет документы, которые необходимо оформить при несчастном случае.



3. Предотвращение чрезвычайной ситуации

Если несчастный случай привел к тяжким последствиям или смерти работника, работодатель должен сообщить об этом родственникам пострадавшего. Впрочем, в законе нет запрета на информирование родственников о любом несчастном случае.

Как известить родственников о происшествии, работодатель вправе решить сам с учетом ситуации: времени, места происшествия, тяжести несчастного случая, наличия телефонной связи, удаленности места жительства родственников и других факторов. Чаще всего о происшествии сообщают по телефону, телеграммой, письмом.

Факт извещения рекомендуется зафиксировать (получить копию телеграммы, телефонограммы и т.п.).

4. Сохранение или фиксация обстановки в месте происшествия

Работодатель обязан по возможности сохранить до начала расследования ту обстановку, при которой произошел несчастный случай/ Это позволит точно установить обстоятельства несчастного случая.

Если существует опасность аварии или иной чрезвычайной ситуации, которые угрожают жизни и здоровью людей, и сохранить обстановку в первоначальном виде невозможно, ее нужно зафиксировать.

Фиксация обстановки включает:

- составление схемы места происшествия;
- фотографирование или видеосъемку;
- другие мероприятия.

Полученные материалы впоследствии будут приобщены к материалам расследования несчастного случая/



5. Организовать расследование несчастного случая

Расследование НС на производстве проводит специальная комиссия, которая должна быть образована по правилам ст. 229 ТК РФ.

Правила создания комиссии по расследованию НС:

- Комиссию формирует работодатель, у которого произошел НС. Работодатель утверждает состав комиссии приказом.
- Когда НС происходит с гражданином, который выполняет для организации работу по гражданско-правовому договору, содержащему условие об уплате страховых, расследование должен вести государственный инспектор труда.
- В комиссии по расследованию несчастного случая должно быть не меньше трех человек. В состав комиссии включаются как минимум: специалист по охране труда (или лицо, назначенное приказом руководителя ответственным за эту работу); представители работодателя; представители профсоюза (или другого представительного органа работников), уполномоченный по охране труда.
- По общему правилу возглавляет комиссию руководитель организации либо уполномоченное им лицо (его заместитель, главный инженер, руководитель службы охраны труда в организации).
- Лицо, которое непосредственно отвечает за обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай (например, руководитель отдела, начальник участка), не может быть включено в состав комиссии (ч. 3 ст. 229 ТК РФ). В ходе расследования несчастного случая наряду с другими фактами будет выясняться его причастность к происшедшему.
- Пострадавший и (или) его представитель (доверенное лицо) не должны входить в состав комиссии по расследованию несчастного случая, так как в ч. 1, 2 ст. 229 ТК РФ указанные лица не названы в числе членов комиссии. Однако они вправе лично участвовать в расследовании (ч. 10, 11 ст. 229 ТК РФ).



5. Организовать расследование несчастного случая

В некоторых случаях помимо представителей работодателя, с работником которого произошел несчастный случай, а также представителей контролирующих органов к расследованию несчастного случая привлекают и иных лиц.

1. Если несчастный случай произошел с работником, который находился в командировке, в состав комиссии по расследованию дополнительно включают работодателя, который направил работника в командировку. Впрочем, его отсутствие или опоздание к началу работы комиссии не влияет на срок расследования.
2. Если несчастный случай произошел с работником, который выполнял работу на территории другого работодателя (например, при разъездном характере работы), в работе комиссии может принять участие и собственник (арендатор) территории (ч. 6 ст. 229 ТК РФ, п. 10 Положения о расследовании несчастных случаев, абз. 13 п. 6 Письма Минтруда России от 14.02.2013 N 14-2-291).
3. Если несчастный случай произошел с лицом, которое по поручению работодателя выполняло работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, в состав комиссии обязательно включают владельца (его представителя) территории, на которой проводилась работа (ч. 7 ст. 229 ТК РФ, п. 10 Положения о расследовании несчастных случаев, абз. 14 п. 6 Письма Минтруда России от 14.02.2013 N 14-2-291).





5. Организовать расследование несчастного случая

Срок расследования несчастного случая может составить (ст. 229.1 ТК РФ, п. 19 Положения о расследовании несчастных случаев):

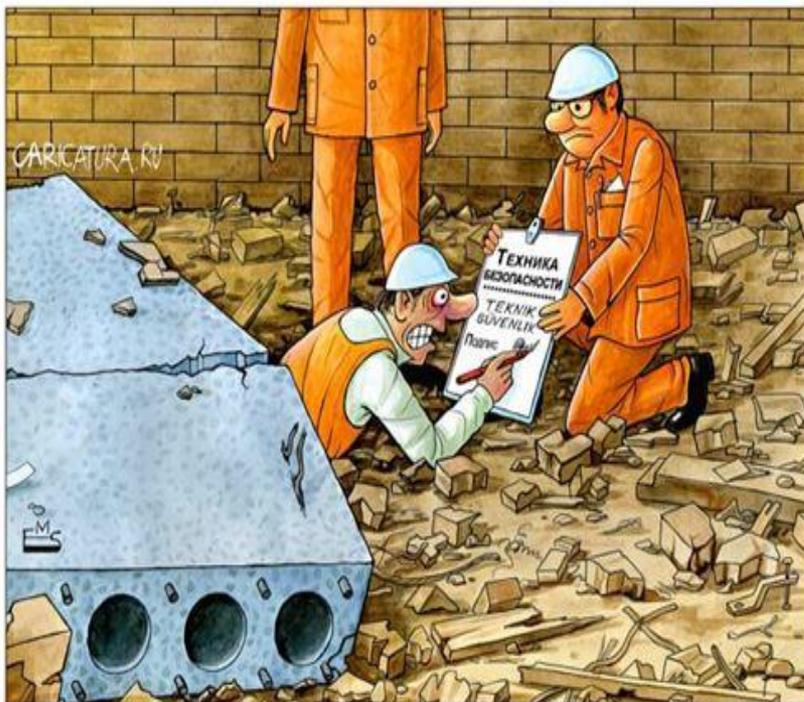
- 3 дня, если один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья;
- 15 дней, если один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья либо есть погибшие;
- один месяц со дня поступления заявления пострадавшего (доверенного лица), если он не сообщил о несчастном случае сразу или утратил трудоспособность спустя какое-то время.

Важно! Срок расследования следует исчислять в календарных днях начиная со дня издания приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

Важно! Срока давности для расследования несчастного случая, произошедшего с работником на производстве, нет (ч. 1 ст. 229.3 ТК РФ, п. 25 Положения о расследовании несчастных случаев). Следовательно, если работник сообщит работодателю о полученной им травме только после того, как сам обратится в больницу или даже по окончании временной нетрудоспособности, отказать ему в расследовании несчастного случая работодатель не вправе



5. Организовать расследование несчастного случая



В отдельных случаях срок расследования может быть продлен, но не больше чем на 15 дней (ч. 3 ст. 229.1 ТК РФ).

- 1) необходимо дополнительно проверить обстоятельства несчастного случая;
- 2) требуется получить медицинское заключение и другие медицинские документы;
- 3) необходимо провести медицинскую, техническую или иную экспертизу;
- 4) необходимо привлечь органы дознания, следствия, суд;
- 5) место происшествия находится в труднодоступном или отдаленном районе (например, на буровой платформе на шельфе моря, за границей и т.п.).

Решение о продлении срока расследования принимает председатель комиссии по расследованию несчастного случая (ч. 3 ст. 229.1 ТК РФ). Соответственно, если работодатель возглавляет комиссию, решение о продлении срока расследования принимает он.



Порядок действий комиссии в ходе расследования несчастного случая определяет ст. 229.2 ТК РФ.

1. Сначала комиссия должна выявить и опросить очевидцев происшествия и лиц, которые допустили нарушения требований охраны труда, получить необходимую информацию от работодателя и пострадавшего (если позволяет его состояние здоровья).

У опрашиваемых выясняют обстоятельства произошедшего и последовательность событий, в результате которых произошел несчастный случай. По результатам опроса каждого лица должен быть составлен протокол по форме 6 (утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73).

2. Затем комиссия должна осмотреть место, где произошел несчастный случай (абз. 3 ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ). При осмотре составляется протокол по форме 7 (утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73).

3. Если необходимо, комиссия за счет работодателя организует фото- и (или) видеосъемку, составление планов, эскизов, схем места происшествия (абз. 3 ч. 2, абз. 3 ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ).

О проведенных действиях и полученных материалах должна быть сделана отметка в соответствующей строке протокола (форма 7), к которому прилагаются материалы.

Если работодатель зафиксировал обстановку в месте происшествия еще до начала работы комиссии (абз. 4 ст. 228 ТК РФ), имеющиеся у него документы (схемы, планы, фотографии и др.) приобщают к материалам расследования (абз. 3 ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ).

4. Комиссия может пригласить за счет работодателя специалистов-экспертов для выполнения технических расчетов, проведения лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ (абз. 2 ч. 2 ст. 229.2 ТК РФ).

Следует отметить, что в работе самой комиссии специалист-эксперт не принимает участия. Он проводит самостоятельное исследование, отвечая на вопросы, поставленные комиссией.

Ход и результаты своего исследования эксперт описывает в заключении, которое включают в материалы расследования несчастного случая (абз. 7 ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ).



5. И наконец, комиссия собирает для оценки следующие документы (ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ):

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

б) документы, в которых дана характеристика рабочего места, наличия опасных и вредных производственных факторов.

Например, материалы, полученные в результате аттестации рабочих мест по условиям труда либо специальной оценки условий труда.

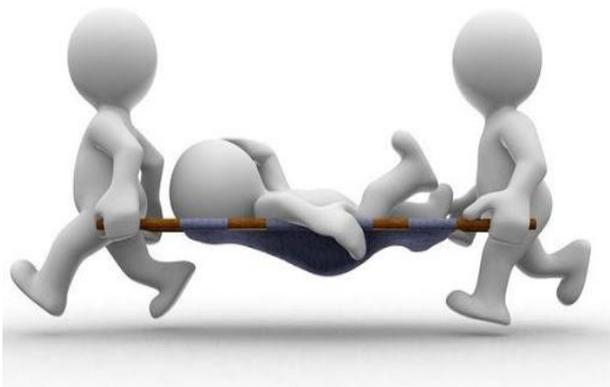
в) копии документов, которые подтверждают выдачу пострадавшему специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты:

- личной карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты;
- личной карточки учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств;

г) выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (при наличии);

д) выписки из выданных работодателю предписаний о предмете ранее проведенных проверок (ГИТ, Ростехнадзор) (при наличии).

Данный перечень документов не является исчерпывающим. Председатель комиссии вправе запросить для исследования и иные материалы.





После рассмотрения документов, собранных в ходе расследования несчастного случая, комиссия совершает следующие действия (ч. 5 ст. 229.2 ТК РФ):

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;
- указывает, кто допустил нарушение требований охраны труда;
- определяет, связаны с производственной деятельностью или нет действия пострадавшего работника в момент происшествия;
- выдает рекомендации по устранению причин несчастного случая, по предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- решает, какой работодатель должен вести учет несчастного случая;
- квалифицирует несчастный случай как производственный либо как не связанный с производством;
- устанавливает степень вины застрахованного от несчастного случая работника в процентах, если несчастный случай произошел из-за его неосторожных действий (ч. 8 ст. 229.2 ТК РФ);
- оформляет материалы расследования несчастного случая (ст. 230 ТК РФ).





Спасибо за внимание!