

Е.Г. ИВАКИНА, В.Г. ТИХНЕНКО

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Учебное пособие

УДК  
ББК

*Рецензент* – кандидат технических наук, профессор кафедры «Безопасность жизнедеятельности» ФГБОУ ДПО «Российская инженерная академия менеджмента в агробизнесе» **И.Н. Мишин**

И177

Организационные и правовые основы охраны труда: Учебное пособие /Е.Г. Ивакина, В.Г. Тихненко. – М.: ООО «Мегаполис», 2021. – 67 с.

Учебное пособие посвящено правовым и организационным вопросам охраны труда. В учебном пособии рассмотрены законодательные и нормативные акты по охране труда, отражены современные требования к организации службы охраны труда, определены основные источники и причины производственного травматизма, даны рекомендации по профилактике производственного травматизма, рассмотрен порядок учета и расследования несчастных случаев на производстве. С целью проверки усвоения знаний, предложены тестовые задания.

Учебное пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготовки бакалавров 20.03.01 Техносферная безопасность, 08.03.01 Строительство, 35.03.06 Агроинженерия, 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника.

## Оглавление

Введение .....	4
Основные термины и определения.....	5
1. Законодательные и нормативные акты по охране труда.....	7
2. Трудовой договор .....	9
3. Коллективный договор .....	11
4. Рабочее время .....	13
5. Время отдыха .....	17
6. Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет.....	19
7. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.....	23
8. Обязанности работодателя в области охраны труда .....	28
9. Обязанности работника в области охраны труда.....	29
10. Обучение и проверка знаний по охране труда на предприятии.....	30
11. Служба охраны труда на предприятии .....	34
12. Производственный травматизм .....	36
13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.....	46
14. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда.....	53
15. Тестовые задания.....	56
Список литературы.....	66

## Введение

В процессе трудовой деятельности на работника могут воздействовать опасные и вредные факторы производственной среды и трудового процесса. Воздействие опасных производственных факторов (электрический ток, движущиеся части машин и механизмов и т.д.) при определенных условиях может привести к травме или к другому внезапному ухудшению здоровья, а при определенных обстоятельствах и к смерти пострадавшего. Воздействие на работника вредного производственного фактора (шум, вибрация, неионизирующие излучения), при определенных условиях, может привести к заболеванию и снижению работоспособности, а в зависимости от продолжительности воздействия стать опасным.

Для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний все работники предприятия, включая работодателя, обязаны проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда на предприятиях создается служба охраны труда, основной функцией которой является: учет и анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний на предприятии; обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда; разработка программ обучения по охране труда, проведение инструктажей и т.д.

Согласно действующему законодательству обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Который обязан обеспечить не только безопасность работников при эксплуатации зданий и осуществлении технологических процессов, но и режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

## **Основные термины и определения**

*Охрана труда* – комплекс правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

**Условия труда** — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Вредный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Опасный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Безопасные условия труда** — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

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

**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.

**Требования охраны труда** — государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

**Специальная оценка условий труда (СОУТ)** – комплекс мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценка уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их

*фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда.*

***Несчастный случай на производстве*** - это случай когда на работника воздействовал опасный фактор при осуществлении им правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

***Производственный травматизм*** – это совокупность травм, полученных работниками при выполнении ими трудовой функции

## 1. Законодательные и нормативные акты по охране труда

Охрана жизни и здоровья работающих гарантируется Конституцией РФ, федеральными законами и разрабатываемыми в их развитие постановлениями, нормами и правилами по технике безопасности и производственной санитарии.

Статья 37 Конституции РФ гласит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

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

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

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

Трудовое законодательство не только обязывает предприятия всех форм собственности принимать необходимые меры по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев на производстве, но и регламентирует взаимоотношения работодателя и работника.

Одним из важнейших федеральных законов в области охраны труда, регулирующий трудовые отношения работников и работодателей является Трудовой кодекс РФ (ТК РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации:

- определяет трудовые права и обязанности работников (статья 21, ТК РФ);
- устанавливает права и обязанности работодателей (ст. 22, ТК РФ);

- регламентирует взаимоотношения сторон при заключении трудового договора (контракта) между работниками и работодателями (ст.56-84, ТК РФ);
- определяет содержание коллективного договора и порядок его разработки;
- регулирует продолжительность рабочего времени (ст.91-105, ТК РФ) и времени отдыха (ст. 106-128, ТК РФ)
- регулирует вопросы оплаты и нормирования труда (ст. 129-163 ТК РФ);
- определяет гарантии и компенсации (ст. 164-188, ТК РФ).

В ТК РФ есть специальный раздел «Охрана труда», определяющий основные направления государственной политики в области охраны труда; обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, права работников на труд, отвечающий требованиям охраны труда.

Правовую базу охраны труда также составляют ряд федеральных законов: Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»; Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; Федеральный закон от 27 декабря 2002 года № 184-ФЗ «О техническом регулировании»; Федеральный закон от 04 мая 2011 года № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»; Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся: правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда. Например, правила охраны труда в сельском хозяйстве, животноводстве применяются при организации и проведении основных производственных процессов по возделыванию, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства, содержанию и уходу за сельскохозяйственными животными и птицей, мелиоративных работ и работ по очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции. Правила по охране труда при экс-



плуатации промышленного транспорта устанавливают государственные нормативные требования охраны труда, предъявляемые к организации и осуществлению работ, связанных с эксплуатацией, техническим обслуживанием и ремонтом напольного колесного промышленного транспорта (автопогрузчики и электропогрузчики, автокары и электрокары, грузовые тележки, вагонетки) и промышленного транспорта непрерывного действия (конвейеры всех типов, рольганги, транспортеры), высокоавтоматизированного промышленного транспорта, используемых при осуществлении технологических транспортных операций внутри и между производственными подразделениями организации, как в составе единого технологического комплекса, так и при их отдельном применении[3].

## **2. Трудовой договор**

Целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей[2].

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

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

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

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

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

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

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

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

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права[2].

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок[2].

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя[2].

Трудовой договор по соглашению сторон в любое время может быть расторгнут. Срочный трудовой договор прекращает свое действие с истечением срока, установленного в нем. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

### **3. Коллективный договор**

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей[2].

Подписанию коллективного договора предшествуют переговоры между представителями работников и работодателей.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегули-

рованные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров[2].

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами[2].

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

формы, системы и размеры оплаты труда;

выплата пособий, компенсаций;

механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

оздоровление и отдых работников и членов их семей;

частичная или полная оплата питания работников;

контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами[2].

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия

труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

#### **4. Рабочее время**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени (период простоя, время нахождения в командировке, время междусменного отдыха в период пребывания на вахте и т.д.).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов проведенной специальной оценки условий труда. Сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена для следующих категорий работников:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий, труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю[2].

Неполная рабочая неделя может устанавливаться по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет

(ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ[2].

В соответствии со статьей 94ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением;

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов[2].

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час[2].

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы[2].

При шестидневной рабочей неделе, накануне выходных дней, продолжительность работы не может превышать пяти часов.

К работе за пределами установленной ТК РФ продолжительности рабочего времени работодатель имеет право привлекать работников для сверхурочной работы и в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период[2].

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только в случае крайней необходимости, а именно:

- для завершения начатой работы, которая не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если незавершение этой работы повлечет порчу имущества работодателя либо создаст угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва[2].

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника. Однако, при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия работодатель может привлекать работника без его письменного согласия.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год [2].

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Режим рабочего времени предусматривает:

– продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя;

– ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени;

– работа в режиме гибкого рабочего времени – форма организации рабочего времени, где начало, окончание и продолжительность рабочей смены определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других)[2].

– сменная работа – работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг[2].

При сменной работе каждый работник должен выполнять определенную работу в течение установленной для него продолжительности рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком сменности (за один месяц до введения графика в действие работники должны с ним ознакомиться). Работа в течение двух дней подряд, в соответствии с ТК РФ, запрещена.

– разделение рабочего дня на части – это разделение рабочей смены на одну или несколько частей, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Необходимость такого разделения необходимо вследствие особого характера труда или при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня.



## 5. Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению[2].

В соответствии с ТК РФ видами отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв, продолжительность которого, не может быть менее 30 минут и не может превышать двух часов. Такие перерывы в рабочее время не включаются. Специальные перерывы для отдыха и обогрева (включаются в рабочее время) предоставляются работникам, работающим в холодное время года или в закрытых неотапливаемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Для обогрева и отдыха работников работодатель обязан обеспечить оборудованное помещение.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день[2].

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд [2].

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни пре-

доставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка[2].

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства[2].

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится, как правило, на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением особых режимов работы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений[2].

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии)[2].

Отпуск – освобождение от работы на определенный срок для отдыха с сохранением места и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней [2].

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней[2].

## **6. Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет**

Российским законодательством ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию[2].

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 года № 512н (Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда

женщин) установлен перечень производств и работ с вредными и (или) опасными условиями труда на которых ограничен труд женщин. Так, если женщина моложе 35 лет ей категорически запрещается выполнение операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств[12]. Также запрещены работы по уходу за отдельными видами сельскохозяйственных животных (племенные быки, жеребцы, хряки); работа по загрузке, чистке и ремонту котлов (паровых и водогрейных) вручную; работы связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную (табл. 1) независимо от видов должностей; работы по непосредственному тушению пожаров; работы по оглушению, подцепке, обескровливанию крупного и мелкого рогатого скота и свиней, нутровке, съемке шкур крупного рогатого скота ручным способом, распиловке туш, шпарке и опалке свиных туш и голов, обработке туш крупного рогатого скота горизонтальным способом<sup>1</sup> и т.д.

Таблица 1 – Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную<sup>2</sup>

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности с пола	1750 кг·м 875 кг·м

Примечания:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»

<sup>2</sup> Постановление Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Трудовым законодательством защищены беременные и имеющие детей в возрасте до полутора лет работающие женщины. Так в соответствии с медицинским заключением и по личному заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания для беременных женщин, также они могут быть переведены на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса, при этом им сохраняется средний заработок по прежней работе. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Также беременных и кормящих грудью женщин запрещается (без их письменного согласия) привлекать к сверхурочным и ночным работам, в выходные и нерабочие праздничные дни, направлять в служебные командировки.

Подростки, достигшие возраста пятнадцати лет, могут привлекаться к легким работам, не причиняющим вреда их здоровью только в свободное от учебы время при получении общего образования или во время каникул в период обучения в общеобразовательных учреждениях и средних профессиональных учебных заведениях.

Лица, получающие общее образование и достигшие возраста четырнадцати лет, с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства могут заключить договор для выполнения легкого, не причиняющего вреда его здоровью труда в свободное от получения образования время, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцатилетнего возраста не реже одного раза в год его проходят. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет составляет 31 календарный день, и предоставляется в любое удобное для них время. Привлекать их к сверхурочным и ночным работам, в выходные и нерабочие

праздничные дни, направлять в служебные командировки запрещается. Исключение составляют лишь творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, цирков и т.д.

Запрещается при применении труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)[2]. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163 установлен перечень производств и работ с вредными и (или) опасными условиями труда на которых ограничен труд лиц моложе восемнадцати лет.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (табл. 2).

Таблица 2 – Нормы предельно допустимых нагрузок

для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную<sup>1</sup>

Характер работы, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Подъем и перемещение груза вручную постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены								
- постоянно (более двух раз в час);	6	7	11	13	3	4	5	6

<sup>1</sup> Постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 года № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
- при чередовании с другой работой (до двух раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:								
- подъем с рабочей поверхности;	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

Примечания:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.
2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:
  - для юношей: 14 лет – 12 кг, 15 лет – 15 кг, 16 лет – 20 кг, 17 лет – 24 кг;
  - для девушек: 14 лет – 4 кг, 15 лет – 5 кг, 16 лет – 7 кг, 17 лет – 8 кг.

Лиц моложе восемнадцати лет нельзя допускать к работам в электроустановках без снятия напряжения, к такелажным, верхолазным и погрузочно-разгрузочным работам, к обслуживанию транспортеров и кранов, управлению транспортными средствами.

## **7. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ каждый работник, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором. А работодатель обязан не только информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ), но и обеспечить их предоставление.

Гарантии предоставляются с целью обеспечить осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации имеют целью возместить работнику расходы, возникшие у него в связи с исполне-

нием трудовых обязанностей. Компенсации всегда выступают в качестве денежных выплат, размер которых соизмерим с суммой понесенных расходов.

В российском законодательстве работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотрены следующие гарантии и компенсации:

- сокращение продолжительность рабочего времени;
- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- повышение оплаты труда;
- выдача молока или других равноценных пищевых продуктов;
- выдача лечебно-профилактического питания;
- досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- медицинские осмотры;
- ограничение применения труда женщин;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.



Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 117 ТК РФ). Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Однако ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не может быть менее 7 календарных дней. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

В соответствии со статьей 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ). Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных «Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», и уровни которых превышают установленные нормативы. Таким образом, основанием для выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов является не факт наличия на рабочем месте производственных факторов, а факт превышения реальных значений этих факто-

ров над допустимыми значениями концентраций и уровней, т.е. при наличии вредных условий труда.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

В целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (ст. 30 и 31 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 16.07.2014 № 665). Данный федеральный закон внес существенные изменения в порядок формирования и расчета страховой части пенсии, введя так называемый индивидуальный коэффициент, который учитывается и при досрочном назначении трудовой пенсии. Однако стаж работы до 2016 г. никуда не пропадет, он также учитывается при выходе на пенсию.

В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации работники, занятые на тяжелых работах и 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 медицинские осмотры.

Медицинские осмотры (обследования) подразделяются на предварительные, периодические и внеочередные.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) проводятся при поступлении на работу с целью определения соответствия состояния здоровья работника, поручаемой ему работе.

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся в соответствии с медицинским заключением или по заключению территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного (внеочередного) осмотра (обследования).

В соответствии со статьей Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия средства индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления)[12].

## **8. Обязанности работодателя в области охраны труда**

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

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

– создание и функционирование системы управления охраной труда;

– применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

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

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

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников и т.д.

## **9. Обязанности работника в области охраны труда**

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работник обязан:

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

## **10. Обучение и проверка знаний по охране труда на предприятии**

### **10.1 Обучение по охране труда**

В соответствии с действующим законодательством для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний все работники предприятия обязаны проходить обучение и проверку знаний по охране труда. Руководители и специалисты не реже одного раза в три года, работники рабочих профессий – один раз в год.

Обучение проводится по программам, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемых работодателем. В процессе обучения проводятся лекции, семинары с использованием современных информационных технологий.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами,

изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

По характеру и времени проведения инструктажи по охране труда подразделяют на следующие виды: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой.

Вводный инструктаж проводится:

- со всеми принимаемыми на работу лицами;
- с работниками, прибывшими в командировку;
- с работниками сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке;
- с обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, прибывших на производственную практику.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

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

Внеплановый инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при перерывах в работе более 60 календарных дней;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- по решению работодателя;
- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда.

Целевой инструктаж проводится:

- перед выполнением разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности: погрузка, выгрузка, уборка территории, проведение телевизионных съемок вне студии, разовые работы вне предприятия, т.п.;
- перед производством работ, на которые оформляется наряд-допуск, распоряжение, разрешение или другие документы;
- перед проведением работ по ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;
- перед проведением экскурсий в организации.

Инструктажи завершаются устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицами, проводившими инструктаж. Ра-



ботники, показавшие неудовлетворительные знания, к самостоятельной работе или практическим занятиям не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

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

## **10.2 Проверка знаний по охране труда**

Проверка знаний требований охраны труда проводится в плановом (очередная проверка) и внеплановом порядке (внеочередная проверка).

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

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;

- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

– после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;

при перерыве в работе в данной должности более одного года[5]

Для проверки знаний требований охраны труда создается комиссия в составе не менее трех человек. В состав комиссии могут быть включены руководители структурных подразделений, специалисты службы охраны труда, главный инженер и т.д.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются протоколом. Работникам, прошедшим проверку знаний выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации. Работники, не прошедшие проверку знаний требований охраны труда, обязаны пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

## **11. Служба охраны труда на предприятии**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области[6].

Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель самостоятельно принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда. Функции специалиста по охране труда может осуществлять сам работодатель или уполномоченный им работник, либо специалист или организация, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Основные задачи службы охраны труда:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- информирование и консультирование работников организации по вопросам охраны труда и т.д.

На службу охраны труда возлагаются следующие функции:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- организация и участие в проведении специальной оценки условий труда;
- разработка (совместно с другими подразделениями) планов и программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний;
- оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются гарантии и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда;
- участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда;
- участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая на производстве;
- разработка программ обучения по охране труда, проведение инструктажей по охране труда;

- организация своевременного обучения по охране труда работников организации, а также участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда.
- оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда;
- обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;
- организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях;
- организация совещаний, семинаров по охране труда
- доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации;
- рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков.

## **12. Производственный травматизм**

### **12.1 Основные причины производственного травматизма**

Производственный травматизм – это совокупность травм, полученных работниками при выполнении ими трудовой функции.

Возможность возникновения конкретной производственной травмы зависит от условий труда, организации рабочего места, психофизиологических особенностей работника и т.д.

Причины производственного травматизма условно можно разделить на 4 группы: технические, санитарно-гигиенические, организационные, и психофизиологические.

К техническим причинам относятся:

- несовершенство технологических процессов и технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента;
- наличие конструктивных недостатков;
- неприменение средств коллективной и индивидуальной защиты;
- недостаточная механизация тяжелых работ;
- несовершенство ограждений, предохранительных устройств, средств сигнализации и блокировок.

Санитарно-гигиенические причины характеризуются:

- наличием в воздухе рабочей зоны токсических веществ и пыли с концентрациями выше ПДК;
- отклонением параметров микроклимата помещений от допустимых значений;
- превышением нормативных параметров шума, вибрации, неионизирующих электромагнитных и ионизирующих излучений;
- плохой освещенность рабочей зоны;
- отсутствием или неудовлетворительным состоянием вентиляции помещений и т.д.

Причинами организационного характера являются:

- неправильная организация труда;
- недостаточное обучение безопасным методам и приемам труда;
- нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств и инструментов;
- отсутствие, неисправность средств индивидуальной защиты;
- несоблюдение элементарных требований безопасности при выполнении работ и т.д.

И наконец, к психофизиологическим причинам, относятся:

- физические и нервно-психические нагрузки;
- умственное перенапряжение;

- утомление;
- монотонность труда;
- стрессовые ситуации;
- болезненное состояние и т.д.[12]

В сельском хозяйстве работники травмируются от воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей машин, а также в результате падений с высоты, падений на скользкой поверхности, с лестниц, обрушений, обвалов материалов, земли и других предметов, дорожно-транспортных происшествий, повреждений в результате контакта с животными [12].

Традиционно травматизм среди мужчин значительно выше, чем у женщин. Это связано не только с тем, что на более тяжелых и травмоопасных работах, как правило, задействованы только мужчины, но и с тем, что они склонны к рискованным, необдуманным действиям, что, в конечном счете, и приводит к несчастным случаям на производстве[12].

Основными источниками травмирования в сельском хозяйстве являются тракторы, грузовые и легковые автомобили, зерноуборочные комбайны, гужевого транспорт, молоковозы, тягачи, агрегаты навозоудаления, оборудование перерабатывающего производства, электронагревательные установки, воздушные линии электропередач, проводка внутри помещений, оборудование трансформаторных подстанций, электросварочные аппараты, сельскохозяйственные животные и т.д.

К наиболее распространенным причинам травмирования в сельском хозяйстве можно отнести захваты работающего при обслуживании незащищенных передач (карданных, ременных, зубчатых, муфтовых) или рабочих органов оборудования (лент и скребков транспортеров, шнеков, питателей и др.).

При выполнении транспортных или погрузочно-разгрузочных работ наиболее часто опрокидываются автомобили, тракторы и самоходные сельскохозяйственные машины.

Придавливания работающих может происходить при обрушении грубых и сочных кормов, сенажа, корнеплодов во время их погрузки в транспортные средства, сеяльщика к сеялке автопогрузчиком.

Внезапное опускание поднятой платформы тракторного прицепа при проведении технического обслуживания, устранении неисправностей, выполнении погрузочно-разгрузочных работ.

Анализ травматизма в сельском хозяйстве показывает, что падения происходят на ровном месте, в ямы, с высоты, на скользком месте в животноводческих помещениях, на улице, при переносе тяжестей по скользкой поверхности, с лестниц, ступенек, у колодцев и в других местах.

Ожоги работников происходят при эксплуатации варочных котлов, водонагревателей, источников тепла, использовании пара, горячей воды.

При мойке и дезинфекции животноводческих помещений, доильного оборудования могут проявляться отравления. К опасным химическим веществам относятся хлорамин, каустическая сода, хлорная известь, кислоты, щелочи и другие химические соединения.

Травмы случаются и при уходе за сельскохозяйственными животными. Так, например грубое обращение с животными может вызвать у них защитные, резкие движения, сопровождающиеся нанесением травмы. Наиболее распространенным видом травмы является травма брюшной полости (удар копытом или рогом в живот).

При ловле зверей для зоотехнических и ветеринарных целей или случайном побеге зверя из клетки возникает опасность травмирования персонала в виде укусов, ушибов, царапин и т.д.

При работе на зерноуборочном комбайне на уборке зерна распространенными причинами травматизма работников являются: наезд, опрокидывание, захват одежды или конечностей работника рабочими органами.

При работе на оборудовании пунктов первичной обработки продукции растениеводства вероятно попадание инородных тел в глаза, засорение глаз мелкими кусочками соломы при веянии, молотье и т. п.

В последние годы возросло количество несчастных случаев, связанных с удушьем персонала в зерновой массе в хранилищах. Человек проваливается в воздушное пространство из-за частично выгруженного зерна и погибает от удушья.

Причинами травмирующих ситуаций в сельском хозяйстве являются неправильные и опасные действия работников. К таким действиям можно отнести:

- использование машин, оборудования, инструмента не по прямому назначению, в неисправном состоянии, при снятых ограждениях и неисправных средствах сигнализации и безопасности;

- несоблюдение требований инструкций по охране труда, инструкций по эксплуатации оборудования, транспортных средств и т.д.;

- работу без средств индивидуальной защиты;

- работу на высоте без страховочной системы;

- выполнение работ при неблагоприятных атмосферных условиях;

- выполнение работ в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- нахождение и работу под поднятым грузом, в зоне движения машин;

- устранение технологических и технических отказов при работающем двигателе;

- снятие ограждений;

- использование инструментов, оборудования с поврежденной изоляцией;

- проталкивание корма в кормораздатчиках при работающем двигателе;

- разравнивание технологического продукта в движущихся транспортных средствах;

- грубое обращение с животными и т.д.

## **12.2 Методы анализа производственного травматизма**



Одним из способов оценки безопасности труда является анализ производственного травматизма, который направлен на выявление характерных причинно-следственных связей возникновения несчастных случаев, их систематизации по значимости в целях разработки профилактических мероприятий по снижению травматизма.

Применяются следующие основные методы анализа: технический, статический, топографический, экономический и монографический.

Технический метод заключается в выявлении объективных причин происшедших несчастных случаев, а также в установлении степени безопасности и безвредности факторов производственной обстановки и оборудования.

Статистический метод основан на выявлении закономерностей распределения несчастных случаев по различным признакам: полу, возрасту профессии, стажу, квалификации, продолжительности нетрудоспособности пострадавших, времени происшествия и т.д.

Топографический метод применяется для определения участков локализации несчастных случаев. Для этого на плане предприятия условными знаками обозначаются места происшествий, что позволяет достичь наглядного представления об их концентрации в конкретных производственных подразделениях.

Экономический метод применяется для сравнительной оценки экономических потерь от травматизма в различных отраслях производства и эффективности затрат, направленных на мероприятия по профилактике производственного травматизма.

Монографический метод заключается в детальном изучении технологических процессов и анализе условий труда на отдельном производственном участке с целью выявления опасных мест и возможных причин травматизма.

Метод экспертных оценок базируется на выявлении характерных для данного предприятия причин травматизма с помощью группы независимых экспертов.

Основными статистическими критериями состояния охраны труда являются показатели травматизма и заболеваемости.

Показатель частоты травматизма  $K_q$  характеризует количественную сторону травматизма (количество пострадавших при несчастных случаях, связанных с производством, приходящихся на 1000 работающих):

$$K_q = \frac{1000 \cdot \Pi}{N},$$

где  $\Pi$  – количество пострадавших за отчетный период;

$N$  – среднесписочное количество работающих.

Показатель тяжести  $K_T$  характеризует среднюю продолжительность нетрудоспособности пострадавших (среднее число дней нетрудоспособности, приходящихся на одного пострадавшего):

$$K_T = \frac{D_n}{\Pi - \Pi_{см}},$$

где  $D_n$  – количество дней нетрудоспособности у всех пострадавших за отчетный период;

$\Pi_{см}$  – количество погибших от несчастных случаев.

Показатель потерь рабочего времени (показатель нетрудоспособности)  $K_n$ :

$$K_n = \frac{1000 \cdot D_n}{N} \text{ или } K_n = K_q \cdot K_T$$

Показатель летальности (смертности)  $K_l$ :

$$K_l = \frac{10000 \cdot \Pi_{см}}{N}$$

Показатель частоты заболеваний  $K_{чз}$ :

$$K_{чз} = \frac{100 \cdot B}{N},$$

где  $B$  – количество случаев заболеваний.

Показатель нетрудоспособности от заболеваний  $K_{оз}$ :

$$K_{оз} = \frac{100 \cdot D_з}{N},$$

где  $D_з$  – общее число человеко-дней нетрудоспособности заболевших.

Показатель средней продолжительности одного заболеваний  $K_{тз}$ :

$$K_{ТЗ} = \frac{Д_з}{Б}.$$

При анализе производственного травматизма чаще всего используют монографический метод, основанный на тщательном анализе каждого несчастного случая. Статистический метод, основанный на обработке отчетной документации, используется для изучения причин травматизма в более крупных масштабах.

*Пример. Проанализировать, сравнить и сделать вывод об уровне производственного травматизма на двух предприятиях, если известно, что: среднесписочное число работающих на первом предприятии 376 человек, на втором - 291 человек. На каждом предприятии произошло по 7 несчастных случаев, что вызвало по 93 дня нетрудоспособности. Несчастных случаев со смертельным исходом не зарегистрировано.*

*Решение:*

1. Определяем количество пострадавших при несчастных случаях, связанных с производством, приходящихся на 1000 работающих на предприятиях:

$$K_{ч1} = \frac{1000 \cdot П}{N} = \frac{1000 \cdot 7}{376} = 18,6,$$

$$K_{ч2} = \frac{1000 \cdot П}{N} = \frac{1000 \cdot 7}{291} = 24,1.$$

2. Определяем среднее число дней нетрудоспособности, приходящихся на одного пострадавшего:

$$K_{Т1} = \frac{Д_n}{П - П_{см}} = \frac{93}{7 - 0} = 13,3,$$

$$K_{Т2} = \frac{Д_n}{П - П_{см}} = \frac{93}{7 - 0} = 13,3.$$

3. Показатель потерь рабочего времени составит:

$$K_{н1} = \frac{1000 \cdot Д_n}{N} = \frac{1000 \cdot 93}{376} = 247,3,$$

$$K_{n2} = \frac{1000 \cdot D_n}{N} = \frac{1000 \cdot 93}{291} = 319,6.$$

*Вывод: На основе проведенных расчетов можно сделать вывод, что на втором предприятии несчастные случаи происходят чаще, но при этом имеют одинаковую тяжесть. Потери из-за производственного травматизма больше на втором предприятии ( $K_{n2} > K_{n1}$ ).*

*Администрации второго предприятия можно рекомендовать разработать мероприятия, направленные на снижение уровня производственного травматизма.*

### **12.3. Профилактика травматизма и аварийности**

Мероприятия, способствующие предупреждению травматизма и аварийности должны быть направлены на реализацию следующих основных требований:

1. Совершенствование технических систем (безопасные технологические процессы и оборудование; применение эффективных предохранительных устройств; использование блокировочных устройств и др.).

2. Совершенствование методов организации труда (качественное обучение и аттестация работников; эффективный распорядок режимов труда и отдыха; разработка планов профилактики производственного травматизма и ликвидации аварийных ситуаций и др.).

3. Создание безопасных условий труда (снижение опасных и вредных производственных факторов до нормативных величин; нормализация освещения и микроклимата в помещениях; эффективная вентиляция производственных помещений и др.).

4. Расширение экономических способов воздействия на травматизм и аварийность (стимулирование работы без травм и аварий).

5. Прогнозирование проявления опасностей и условий, при которых они могут воздействовать на работников.

Для обеспечения безопасных условий и охраны труда по профессиям и видам работ в каждой организации разрабатываются инструкции по охране труда на основе типовых. В соответствии с Методическими рекомендациями по разработке госу-

дарственных нормативных требований охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80 инструкции по охране труда утверждаются руководителем организации с учетом изложенного в письменном виде мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в пять лет. В организации должен быть организован учет выдачи инструкций.

Для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель обязан обеспечить бесперебойное снабжения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты (установление строгого контроля за обязательным и правильным их использованием).

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2011 № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам» работодатель обязан обеспечить работников медицинскими аптечками для оказания первой помощи работникам.

С целью снижения уровня возможных рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» и провести выполнение по результатам проведенной специальной оценки условий труда плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ и Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н) включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективный договор) мероприятия по улучшению условий и охраны труда и финанси-

рование их работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Предоставление работодателям возможности возмещать расходы на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма за счет сумм страховых взносов является одним из действенных инструментов экономического стимулирования работодателей в снижении уровня травматизма и профессиональной заболеваемости работников[12].

### **13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве**

В процессе трудовой деятельности на работника могут воздействовать опасные и вредные факторы производственной среды и трудового процесса. Воздействие опасных производственных факторов (электрический ток, движущиеся части машин и механизмов и т.д.) при определенных условиях может привести к травме или к другому внезапному ухудшению здоровья, а при определенных обстоятельствах и к смерти пострадавшего.

Вредный производственный фактор - это производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях может привести к заболеванию и снижению работоспособности, а в зависимости от продолжительности воздействия даже стать опасным.

Несчастный случай на производстве - это случай когда на работника воздействовал опасный фактор при осуществлении им правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Чтобы приступить к расследованию несчастного случая на производстве необходимо, чтобы одновременно выполнялись три условия.

Первое условие – работником были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;

- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

А так как все эти повреждения могли произойти и в быту, то должно выполняться второе условие – воздействие опасного фактора произошло при осуществлении правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем. А именно несчастный случай произошел с пострадавшим:

1) в рабочее время на территории работодателя либо за ее пределами при выполнении работы, в том числе:

- во время перерывов в работе;
- при подготовке инструментов и одежды для выполнения работы, а также приведения их в порядок после окончания работы;
- при выполнении других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы;
- при выполнении сверхурочной работы, при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) во время следования на работу или с работы на транспорте, предоставленном работодателем, либо на личном транспорте, но по распоряжению работодателя или по взаимному соглашению, закрепленному в трудовом договоре;

3) при следовании в служебную командировку и обратно, во время служебных поездок на общественном и служебном транспорте;

4) при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы или поручения, в том числе пешком;

5) во время междуменного отдыха при вахтовом методе работы;

6) во время междуменного отдыха водителя-сменщика, проводника, члена бригады почтового вагона и т.п.;

7) при совершении других действий, предусмотренных трудовым договором или совершаемых в интересах работодателя, в том числе по предотвращению катастрофы, аварии, несчастного случая или ликвидации их последствий

И наконец, третье условие – работнику был нанесен недопустимый вред.

Под недопустимым вредом понимается:

1) временная (свыше одних суток) или стойкая утрата пострадавшими трудоспособности;

2) необходимость перевода пострадавших на другую работу;

3) смерть.

При выполнении всех трех условий работодатель обязан создать комиссию и приступить к расследованию.

В Трудовом Кодексе предусмотрены три случая, когда работодатель обязан приступить к расследованию и которые по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

1. Смерть вследствие общего заболевания или самоубийства. Факт, что смерть наступила в результате общего заболевания или самоубийства должна быть подтверждена соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом.

2. Смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества. В этом случае комиссия принимает решение на основе заключения меди-



цинской организации, что единственной причиной смерти или повреждения здоровья явилось алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего

3. Несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

По степени тяжести повреждения здоровья все несчастные случаи на производстве подразделяются на две категории: тяжелые и легкие.

Квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;

- последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся: потеря зрения, речи, слуха либо какого-либо органа или утрата органом его функций; ушиб головного мозга; внутричерепная травма; прерывание беременности; психическое расстройство; неизгладимое обезображивание лица; значительная стойкая утрата общей трудоспособности не менее чем на одну треть или полная утрата профессиональной трудоспособности. Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего.

К легким несчастным случаям на производстве относятся случаи (ушибы, переломы, ожоги) приведшие к кратковременному расстройству здоровья и незначительной стойкой утрате общей трудоспособности.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. Состав комиссии формируется в зависимости:

- от характера полученных повреждений здоровья;

- от количества пострадавших;
- от обстоятельств происшествия.

Комиссия должна состоять из нечетного числа членов, для того чтобы при наличии разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, можно было бы принять решение.

В состав комиссии по расследованию несчастного случая, относящегося по степени тяжести повреждения здоровья пострадавших к категории «легкий», включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель либо его представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

При несчастном случае (в том числе групповом) со смертельным исходом или несчастном случае, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, в состав комиссии кроме базового состава также включаются:

- специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда;
- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов;

- представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Комиссию возглавляет государственный инспектор труда. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии также включаются: руководитель соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда и представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

Возглавляет комиссию руководитель соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней.

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

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

На этапе расследования несчастного случая комиссия:

- проводит осмотр места происшествия;

- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает по возможности объяснения от пострадавшего;

- получает необходимую информацию от работодателя (его представителя), изучает действующие в организации нормативные и организационно-распорядительные документы;

- формирует комплект документов по расследованию несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая;

- устанавливает лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

- вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;

- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;

- в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая;

- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах, при групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно. При несчастном случае на производстве с за-

страхованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему, при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим с ним в близком родстве, по их требованию. Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

#### **14. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда**

За нарушение требований охраны труда предусмотрена уголовная и административная ответственность.

Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда предусмотрена в статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях<sup>1</sup>, содержание которой состоит в следующем:

1. Нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

– на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

– на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ

2. Совершение административного правонарушения лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа:

– на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию<sup>1</sup> на срок от одного года до трех лет;

– на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. 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

– на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей;

– на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. 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:

– на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

– на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей;

– на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

---

<sup>1</sup> Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности

Основанием наступления уголовной ответственности является совершение деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ).

При этом основания привлечения к уголовной ответственности и наказания за нарушение правил охраны труда предусмотрены в статье 143 УК РФ<sup>1</sup>, содержание которой состоит в следующем:

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

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

---

<sup>1</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ

## 15. Тестовые задания

### ***1. Какое определение понятия «охрана труда» будет верным?***

- 1) охрана труда – комплекс правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
- 2) охрана труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье людей
- 3) охрана труда - это техника безопасности и гигиена труда

### ***2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей называется***

- 1) соглашением
- 2) трудовым договором
- 3) коллективным договором

### ***3. Когда коллективный договор вступает в силу***

- 1) после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду
- 2) со дня подписания, независимо от уведомительной регистрации
- 3) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором

### ***4. Коллективный договор заключается на срок:***

- 1) не более шести месяцев
- 2) не более 1 года
- 3) не более 3 лет
- 4) на 5 лет



**5. На какой срок не может быть заключен срочный трудовой договор:**

- 1) менее 6 месяцев
- 2) не более трех лет
- 3) не более пяти лет
- 4) более пяти лет

**6. Каким локальным нормативным актом устанавливается режим рабочего времени в организации?**

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка организации
- 2) распоряжением руководителя подразделения

**7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет:**

- 1) 18 календарных дней
- 2) 24 календарных дня
- 3) 28 календарных дней

**8. Какова нормальная продолжительность рабочего времени в неделю?**

- 1) 36 часов
- 2) 40 часов
- 3) 42 часа

**9. Продолжительность ежедневной работы для работников от 15 до 16 лет не может превышать**

- 1) 5 часов
- 2) 7 часов
- 3) 8 часов
- 4) 6 часов

**10. Законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для следующих категорий работников:**

- 1) в возрасте до 18 лет
- 2) условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.
- 3) являющихся инвалидами I и II групп
- 4) всех перечисленных выше категорий работников

**11. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника**

- 1) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
- 2) 6 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год
- 3) 4 часов в течение трех дней подряд и 120 часов в год
- 4) 6 часов в течение трех дней подряд и 120 часов в год

**12. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели:**

- 1) пятидневная с двумя выходными днями
- 2) неполная рабочая неделя
- 3) пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику

**13. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, и в рабочее время не включается, какова его продолжительность:**

- 1) 3 ч и не менее 30 мин
- 2) 1 ч и не менее 15 мин
- 3) 2 ч и не менее 30 мин

**14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на:**

- 1) 2 часа
- 2) не уменьшается
- 3) 1 час

**15. В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время?**

- 1) при работах за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
- 2) при выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах
- 3) при разделении рабочего дня на части

**16. Инструктажи по охране труда подразделяются на:**

- 1) вводный, первичный на рабочем месте, вторичный, последующий, целевой
- 2) вводный, внеплановый, целевой
- 3) вводный и повторный
- 4) вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой

**17. Какой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, несвязанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, разгрузка, уборка территории и др.)?**

- 1) первичный
- 2) повторный
- 3) целевой
- 4) внеплановый

**18. При какой численности работников у работодателя создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда?**

- 1) численность работников превышает 100 человек
- 2) численность работников превышает 50 человек
- 3) работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

**19. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет за собой:**

- 1) административное приостановление деятельности организации на срок до девяноста суток.
- 2) штраф, налагаемый на должностное лицо, от 30 до 50 тыс. рублей.
- 3) дисквалификацию должностного лица на срок от одного до трёх лет.

**20. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц**

- 1) штраф в размере 5 минимальных размеров оплаты труда
- 2) штраф в размере 5 тысяч рублей
- 3) штраф в размере от 1 тысячи до 5 тысяч рублей

**21. О чем работник обязан немедленно известить своего руководителя?**

- 1) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей
- 2) о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве
- 3) об ухудшении состояния своего здоровья
- 4) обо всем перечисленном выше

**22. Обязан ли работодатель обучать работников оказанию первой помощи пострадавшим?**

- 1) да, при приеме на работу в соответствии с программой вводного инструктажа
- 2) желательно
- 3) работодатель обязан организовать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу лица проходят это обучение не позднее одного месяца после приема на работу

**23. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются:**

- 1) правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности
- 2) объемы финансирования мероприятий по охране труда и порядок разработки подзаконных нормативных правовых актов в области охраны труда
- 3) порядок обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, лечебно-профилактическими средствами

**24. Цель периодических медицинских осмотров:**

- 1) это наблюдение за состоянием здоровья работников и его возможным изменением в условиях воздействия вредных или опасных производственных факторов
- 2) предупреждение аварий из-за здоровья рабочего

**25. На кого возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в организации:**

- 1) на службу охраны труда в организации
- 2) на работодателя
- 3) на комитеты (комиссии) по охране труда

**26. Обязанности работника в области охраны труда:**

- 1) соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры
- 2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда
- 3) извещать руководителя о несчастных случаях на производстве или ситуации, работающих
- 4) все ответы верны

**27. Что входит в обязанности работника в области охраны труда**

- 1) обеспечить хранение выданной спецодежды
- 2) соблюдать режим труда и отдыха
- 3) немедленно принять меры к предотвращению аварийной ситуации на рабочем месте
- 4) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

**28. Несчастные случаи на производстве - это случаи**

- 1) происшедшие на территории организации
- 2) при следовании на работу и с работы
- 3) происшедшие на территории организации и вне ее при выполнении работы по заданию работодателя, следовании на работу и с работы на транспорте организации, а также при сопровождении ее грузов

**29. Какие из перечисленных увечий или телесных повреждений могут относиться к несчастным случаям?**

- 1) только поражение электрическим током и ожог
- 2) только тепловой удар

- 3) только укус насекомого
- 4) все перечисленные

**30. Какой несчастный случай из перечисленных можно квалифицировать как несчастный случай, связанный с производством?**

- 1) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или суда
- 2) смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего
- 3) несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние
- 4) смерть или повреждение здоровья, произошедшее в результате нарушения требований охраны труда на рабочем месте

**31. Кто формирует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве?**

- 1) работодатель незамедлительно образует комиссию, состоящую из нечетного числа членов и в количестве не менее трех человек, в т.ч. председателя комиссии при расследовании легкого несчастного случая
- 2) специалист по охране труда (он же председатель) создает комиссию незамедлительно в количестве не менее трех человек. При групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае в состав комиссии должен входить государственный инспектор труда
- 3) государственный инспектор труда, независимо от тяжести несчастного случая, в течение суток после получения извещения от организации

**32. Кем утверждается акт о несчастном случае на производстве после завершения расследования?**

- 1) председателем комиссии, производившей расследование
- 2) руководителем службы охраны труда организации, где произошел несчастный случай
- 3) работодателем (его представителем)

**33. В каких случаях в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в обязательном порядке включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профессиональных союзов?**

- 1) при расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом
- 2) при гибели в результате несчастного случая более двух работников
- 3) при групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более
- 4) если пострадало более десяти человек с возможным тяжелым инвалидным исходом

**34. В течение какого времени материалы расследования несчастного случая хранятся у работодателя?**

- 1) в течение 75 лет
- 2) в течение 45 лет
- 3) в течение 25 лет

**35. Что из перечисленного не является несчастным случаем на производстве?**

- 1) происшествие в течение рабочего времени на территории работодателя



- 2) происшествие при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохрательными органами как уголовно наказуемое деяние
- 3) происшествие при следовании к месту служебной командировки и обратно
- 4) происшествие при следовании по распоряжению работодателя к месту выполнения работы либо поручения

**36. В какие сроки должно быть проведено расследование легкого несчастного случая на производстве?**

- 1) в течение суток
- 2) в течение 3-х дней
- 3) течение двух недель

**37. Какое из перечисленных мероприятий при несчастном случае на производстве обязан обеспечить работодатель в первую очередь?**

- 1) организовать комиссию по расследованию несчастного случая
- 2) сообщить о происшедшем несчастном случае в государственную инспекцию труда и другие органы
- 3) немедленно организовать оказание пострадавшему первой медицинской помощи и, при необходимости, доставить его в медицинскую организацию

**38. В какие сроки расследуются групповые несчастные случаи, в результате которых несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья?**

- 1) в течение 7 дней со дня происшествия несчастного случая
- 2) в течение 15 дней со дня происшествия несчастного случая
- 3) в течение 1 года со дня происшествия несчастного случая

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ
5. Постановление 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»
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 № 746н «Об утверждении правил по охране труда в сельском хозяйстве».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».
8. Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производст-

венных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.08.2008 № 416н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сельского и водного хозяйств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

11. Постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение».

12. Е.Г. Ивакина Травматизм в сельском хозяйстве: учебное пособие / Е.Г. Ивакина, В.Г. Тихненко. Москва.: изд-во «Мегаполис», 2017. – 96 с.

*Учебное издание*

**Ивакина** Екатерина Горхмазовна  
**Тихненко** Валерий Геннадьевич

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

*Учебное пособие*

Издается в авторской редакции

Оригинал-макет *Светлана Минченко*  
Дизайн обложки *Роман Бурак*

Подписано в печать 03.12.2021. Формат 60х90/16  
Усл.-печ. л. 4,25. Тираж 100 экз. Заказ № 23

ООО «Мегаполис»  
[www.m-megapolis.ru](http://www.m-megapolis.ru)  
Тел. 8 (495) 643-28-71  
E-mail: [zakaz@m-megapolis.ru](mailto:zakaz@m-megapolis.ru)  
127550, Москва, ул. Прянишникова, д. 23 А

Отпечатано в ПАО «Т8 Издательские Технологии»  
Тел.: +7 (499) 322-38-31  
109316, Москва, Волгоградский проспект, д. 42, корп. 5