

Занина И.А., Шведов Г.И.,
Муковнина М.Д.

Охрана труда на рабочих местах в фармацевтических организациях

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Воронежский
государственный медицинский университет имени Н.Н.
Бурденко» Министерства здравоохранения Российской
Федерации

Кафедра организации фармацевтического дела,
клинической фармации и фармакогнозии

Занина И.А., Шведов Г.И., Муковнина М.Д.

Охрана труда на рабочих местах в фармацевтических
организациях

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ



2018

УДК 615
ББК 5

Рецензенты:

Чупандина Е.Е., доктор фармацевтических наук, профессор, зав. кафедрой управления и экономики фармации и фармакогнозии ФГБОУ ВО ВГУ

Селютин О.А., руководитель БУ ВО «Воронежский центр контроля качества и сертификации лекарственных средств»

Авторы:

Занина И.А., Шведов Г.И., Муковнина М.Д.

Охрана труда на рабочих местах в фармацевтических организациях [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. – Эл. изд. - Электрон. текстовые дан. (1 файл pdf: 99 с.). - Занина И.А., Шведов Г.И., Муковнина М.Д. 2018. – Режим доступа: <http://scipro.ru/conf/pharmacy3.pdf>. Сист. требования: Adobe Reader; экран 10'.

ISBN 978-5-907072-43-5

Учебно-методическое пособие разработано на основании данных нормативной документации, научной литературы и в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 33.05.01 – Фармация, уровень подготовки «специалитет».

Пособие содержит теоретические основы в сфере охраны труда работников фармацевтических организаций. Задания для самостоятельной работы способствуют конструктивному и углубленному усвоению изложенного материала.

Предназначено для обучающихся по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе специалитета 33.05.01 «Фармация» по дисциплинам «Техника безопасности на рабочих местах в фармацевтических организациях», «Управление и экономика фармации», а также в условиях прохождения обучающимися производственной практики.

«Печатается по решению Центрального методического совета Воронежского государственного медицинского университета им. Н.Н. Бурденко, протокол № 1 от «25» октября 2018 г.»

При верстке электронной книги использованы материалы с ресурсов: Designed by Freepik

ISBN 978-5-907072-43-5



9 785907 072435

© Занина И.А., Шведов Г.И., Муковнина М.Д. 2018
© Оформление: издательство НОО Профессиональная наука, 2018

Содержание

<i>Введение</i>	4
1. Общая характеристика и виды трудовой деятельности человека	5
2. Правовые и нормативные основы охраны труда.....	10
3. Государственное регулирование в сфере охраны труда	15
4. Основные положения трудового законодательства Российской Федерации	19
5. Основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда фармацевтических работников	28
6. Система управления охраной труда в фармацевтических организациях	34
7. Служба охраны труда.....	38
8. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников организаций.....	40
9. Условия трудовой деятельности.....	50
10. Специальная оценка условий труда	53
11. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты....	58
12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.....	61
<i>Контрольные вопросы</i>	72
<i>Тестовые задания</i>	73
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	79
<i>Глоссарий</i>	81
<i>Нормативно-правовые акты по охране труда</i>	83
<i>Рекомендуемая литература</i>	84
<i>Приложения</i>	85

Введение

Роль труда в жизни общества исключительно велика, так как оказывает формирующее воздействие на экономику страны и систему экономических отношений, что напрямую затрагивает жизнедеятельность миллионов граждан. Важнейшей задачей науки трудового права и практики применения трудового законодательства является изучение трудовых отношений и, в частности, в сфере охраны труда.

Охрана труда является одним из основных конституционных принципов трудовых правоотношений. В соответствии с нормами Конституции Российской Федерации (РФ), каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В целях обеспечения этого конституционного права в настоящее время принят целый ряд нормативно-правовых документов, содержащих нормы охраны труда. основополагающим законодательным актом в этой области является Трудовой кодекс РФ.

Достоверная информация о состоянии трудовых отношений дает возможность государству сделать более эффективной политику в области трудовых отношений как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ, а также на уровне местных органов самоуправления.

Неудовлетворительное состояние условий и системы охраны труда, высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости фармацевтических работников являются серьезной проблемой, непосредственно влияющей на качество и эффективность выполнения фармацевтическими организациями социально-экономической функции по обеспечению населения лекарственными препаратами.

Основными причинами возникновения профессиональных заболеваний и травматизма являются нарушения требований безопасности к организации логистического и производственного процессов в фармацевтических организациях, несоответствие рабочих мест действующим нормативам и правилам, неприменение или неправильное применение средств индивидуальной защиты работниками, нарушение режима труда и отдыха, недостаточная подготовка работников в области охраны труда.

Приведенный в издании теоретический материал структурирован в соответствии с основными направлениями работы по охране труда и основан на действующих правовых, нормативно-технических и методических документах.

Пособие ориентировано на обучающихся медицинских и фармацевтических вузов, специалистов, отвечающих за охрану труда, в фармацевтических организациях, а также всех интересующихся вопросами формирования системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

1. Общая характеристика и виды трудовой деятельности человека

По мере развития общества формируются многообразные связи между людьми и социальными группами в процессе их деятельности в различных сферах жизни. Конкретный вид общественных отношений - трудовые отношения.

Трудовые отношения - это отношения, связанные с созданием потребительных стоимостей. При этом трудовые отношения необходимо отличать от бытовых и досуговых отношений. Трудовые отношения являются составной частью экономических, политических, социальных отношений, складывающихся в организациях.

Предметом трудовых отношений является труд. Семантический анализ позволяет идентифицировать данное определение как:

- труд - это работа;
- труд - это физические и умственные способности (усилия) людей, которые могут быть использованы при производстве товаров и услуг;
- труд - это применение в качестве средства физиологических функций и проявлений человеческой жизни, в следствие чего люди работают только в том случае, если ценят отдачу от труда выше, чем от досуга; при этом работа подразумевает отрицательную полезность;
- труд - это целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных ценностей, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества;
- труд - это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных и духовных благ.

Труд в социальном государстве имеет три взаимосвязанные цели:

- 1) получение прибыли собственником;
- 2) рост благосостояния населения, в том числе наемных работников;
- 3) самореализация работников.

Труд может быть индивидуальным (на садово-огородном участке) и в общественной кооперации труда (на производстве).

Различают две основные разновидности общественной кооперации труда в зависимости от экономического положения участников: самостоятельный труд (труд собственников, ненаемный труд) и наемный труд (труд несобственников, профессиональный). Смешанная форма предполагает коллективный труд тех и других.

Важно отметить, что нормы трудового права регулируют только труд в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

В зависимости от степени реализации человеческих ресурсов трудовая деятельность подразделяется на физический, умственный и смешанный труд (рис. 1).

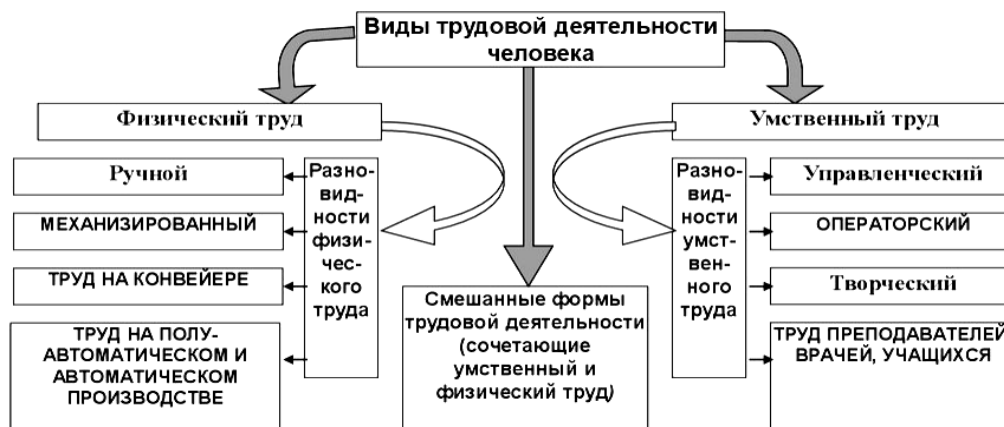


Рисунок 1. Виды трудовой деятельности

Физический труд требует значительной мышечной активности, подразделяется на два вида: динамический и статический. Динамическая работа связана с перемещением тела человека в пространстве; статическая – с воздействием нагрузки на верхние конечности, мышцы корпуса и ног при удерживании груза, при выполнении работы стоя или сидя.

Физический труд характеризуется повышенной мышечной нагрузкой на опорно-двигательный аппарат и его функциональные системы – сердечно-сосудистую, нервно-мышечную, дыхательную и т. д. Физический труд развивает мышечную систему, стимулирует обменные процессы в организме, но в то же время может иметь отрицательные последствия, например, заболевания опорно-двигательного аппарата, особенно, если он неправильно организован или является чрезмерно интенсивным для организма.

Умственный труд связан с приемом и переработкой информации и требует напряжения внимания, памяти, активизации процессов мышления, связан с повышенной эмоциональной нагрузкой.

Для умственного труда характерно снижение двигательной активности – гипокинезия. Гипокинезия может являться условием формирования сердечно-сосудистых нарушений у человека. Здоровье человека в значительной мере зависит от правильной организации умственного труда и от параметров окружающей среды, в которой осуществляется умственная деятельность.

Процесс труда включает следующие элементы:

- 1) труд как целесообразную деятельность;
- 2) предмет труда;
- 3) средства труда.

Соединение этих элементов приводит к результату - появлению продукта труда, обладающего потребительной стоимостью. В процессе труда человек с помощью средств труда вызывает заранее намеченные изменения в предмете труда.

Теория двойственного характера труда рассматривает труд как процесс преобразования материального мира (простой процесс труда) и труд как социальные отношения (трудовые отношения нанимателя и наемного работника). Таким образом, труд включает два вида отношений:

- 1) отношения людей к природе;
- 2) отношения между участниками труда.

Общественная организация труда имеет две стороны: техническую и социальную. При регулировании технической стороны (например, технологические процессы производства, работа техники, машин и т.д.) применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми (например, GMP).

Трудовое право регулирует только социальную сторону общественной организации труда, т.е. общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

В целях обеспечения повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, государство утверждает формы разделения труда и виды профессиональной деятельности.

Профессия (от лат. *professio* - занятие, специальность) - род трудовой деятельности, требующей комплекса специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате учебной подготовки и трудового опыта.

Функциональное содержание профессии определяется содержанием трудовых операций, связанных с характером технологического процесса, орудиями и предметами труда.

Специальность - постоянно выполняемая трудовая деятельность, выделяемая из профессии в следствие внутреннего разделения труда в рамках профессии. Специализация - форма разделения труда, при которой человек или организация концентрируется на выполнении 1 либо ограниченного числа видов деятельности. Специализируясь на 1 рабочей операции или работе, человек обычно работает с большей производительностью, поскольку знакомые действия и постоянное повторение развивают навыки и работник не теряет время на переход от одной операции к другой (например, фасовка лекарственных препаратов).

Следует разделять специализацию работников и специализацию организаций, которые целенаправленно фокусируют свои функции в определенной сфере

деятельности (например, аптека готовых лекарственных форм, ветеринарная аптека, производственная аптека с правом изготовления асептических лекарственных препаратов). Таким образом, специализация - сосредоточение деятельности на относительно узких, специальных направлениях, отдельных технологических операциях или видах выпускаемой продукции.

В целях определения соответствия лица, получившего фармацевтическое образование, требованиям к осуществлению фармацевтической деятельности по окончании освоения им профессиональных образовательных программ фармацевтического образования осуществляется процедура аккредитации специалиста (статья 69 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан»). Согласно Приказу Минздрава России N 334н от 02.06.2016 «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов», специализация фармацевтических работников осуществляется посредством прохождения ими процедуры первичной аккредитации или первичной специализированной аккредитации после окончания ординатуры (для более узкой специализации).

Квалификация (от лат. qualis - качество и facio - делаю) - компетентность человека в чем-либо. Это понятие часто рассматривается как комбинация знаний или (для рабочих ручного труда) механических навыков. Работа часто характеризуется как высококвалифицированная, квалифицированная, малоквалифицированная и неквалифицированная в зависимости от уровня квалификации, которая требуется для ее выполнения. Однако многие ученые считают, что не существует точного совпадения между навыками и квалификацией, необходимыми для выполнения определенной работы, и самой должностью. Работа, считающаяся квалифицированной, может в реальности требовать немногих навыков (например, из-за внедрения новых технологий), в то время как неквалифицированная работа часто требует больше знаний, чем это признается. Кроме того, считается, что квалификации часто бывают социально сконструированными.

В трудовом праве различают квалификацию работы и квалификацию отдельных работников. Квалификация работы - это характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности. Обычно определяется разрядом, к которому данную работу относит тарифно-квалификационный справочник. Квалификация работы имеет важное значение для установления тарифных ставок и должностных окладов.

Квалификация отдельных работников - это вид и степень профессиональной обученности, необходимые для выполнения конкретного вида работы; профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемые наличием профессиональных знаний, умений, навыков.

ТК РФ предусматривает необходимость разработки профессиональных стандартов, под которыми понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

В настоящее время Министерством труда и социальной защиты разработаны и утверждены в форме приказов следующие профстандарты работников, занятых фармацевтической деятельностью:

- Провизор,
- Специалист по промышленной фармации в области исследований лекарственных средств,
- Специалист по валидации (квалификации) фармацевтического производства,
- Специалист в области управления фармацевтической деятельностью,
- Специалист по промышленной фармации в области контроля качества лекарственных средств,
- Специалист по промышленной фармации в области обеспечения качества лекарственных средств,
- Провизор-аналитик,
- Специалист по промышленной фармации в области производства лекарственных средств.

Внедрение профстандартов позволит работодателям качественнее оценивать своих работников, эффективнее подбирать кадры, следовательно, повысить качество труда.

Согласно Конституции РФ, труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Таким образом, гражданам предоставлено неограниченное право на выбор трудовой деятельности, это право не может быть ограничено количеством работодателей.

2. Правовые и нормативные основы охраны труда

В соответствии со статьей 209 ТК РФ, охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В современной Европе соответствующие нормы, лежащие в основе демократизации отношений в сфере охраны труда, сформулированы в Европейской социальной хартии (ETS 163), принятой в Турине 18 октября 1961 г. Предложение о подписании Хартии, пересмотренной 3 мая 1996 г., одобрено Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2000 г. N 333. Российская Федерация подписала Хартию 14 сентября 2000 г.

Наряду с прочими, в Хартии установлены основные права и принципы в сфере регулирования трудовой деятельности, в том числе:

1. Каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь путем свободного выбора профессии и занятий.
2. Все работники имеют право на справедливые условия труда.
3. Все работники имеют право на здоровые и безопасные условия труда.
4. Все работники имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания достойного уровня жизни самих работников и их семей.
5. Дети и молодежь имеют право на специальную защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются.
6. Работающие женщины-матери имеют право на особую защиту.
7. Каждый имеет право на пользование соответствующими возможностями в области профессиональной ориентации в целях выбора занятий, соответствующих личным способностям и интересам работников.
8. Каждый имеет право на соответствующие возможности в области профессионального обучения.
9. Каждый имеет право на пользование благами, позволяющими обеспечивать хорошее состояние здоровья.
10. Все работники и члены их семей имеют право на социальное обеспечение.

Импульс по гуманизации и демократизации труда исходит во многом от Международной организации труда (МОТ), которая приняла уже более 185 международных конвенций и 195 рекомендаций, нацеленных на социальную защищенность и создание благоприятных условий труда.

Государственная политика России в сфере труда строится на основе реализации следующих принципов, заложенных в Конституции РФ, принятой всенародным голосованием 12.12.1993 г.:

- Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления ;
- человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства;
- Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда;
- установление порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

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

Российская правовая база регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда прошла длительный путь становления, начиная с первого Кодекса законов о труде, принятого в 1922 г. и в настоящее время продолжает совершенствоваться путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты сферы труда. В настоящее время законодательство в сфере охраны труда основывается на Конституции РФ и состоит из федеральных законов, иных нормативно-правовых актов РФ, законов и иных нормативно-правовых актов субъектов РФ (рисунок 2).



Рисунок 2. Виды нормативных правовых актов, образующих систему трудового законодательства

Важнейший принцип трудового законодательства – непротиворечивость норм, которая достигается путем установления следующего правила: любая норма, регулирующая трудовые отношения, должна соответствовать ТК. При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) является важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. ТК РФ был введен в действие с 1 февраля 2002 г. С этой же даты утратил силу ранее действовавший КЗоТ РФ.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в законах и иных нормативно-правовых актах РФ и субъектов РФ, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Указанные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 «Об утверждении положения о разработке, утверждении и изменении нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда». В соответствии с ним, к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- стандарты безопасности труда;
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

3. Государственное регулирование в сфере охраны труда

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

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

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти:

- обеспечивают разработку нормативно-правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда;
- разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда и порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда;
- координируют научно-исследовательские работы в области охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- организуют международное сотрудничество в области охраны труда;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

В целях государственного управления охраной труда органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда:

- обеспечивают реализацию на территории субъекта РФ государственной политики в области охраны труда и федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывают и утверждают территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением;
- организуют проведение на территории субъекта РФ в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знания ими требований охраны труда, а также проведение обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- осуществляют на территории субъекта РФ в установленном порядке государственную экспертизу условий труда, организуют проведение специальной оценке условий труда и проведение подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории субъекта РФ;
- исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда, не отнесенные к полномочиям федеральных органов исполнительной власти, в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов РФ.

Одним из механизмов выработки государственной социальной политики является всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Это система непрерывного наблюдения за фактическим положением дел в социально-трудовой сфере, в том числе в области условий и охраны труда, для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения

негативных тенденций, а также для краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в этой сфере.

К основным социально-экономическим показателям мониторинга качества и уровня жизни населения относятся сведения:

- о естественном приросте (убыли) населения;
- об удельном весе работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, в том числе женщин;
- о производственном травматизме, в том числе со смертельным исходом;
- об основных видах профессиональных заболеваний.

Результаты мониторинга доводятся до сведения Правительства Российской Федерации и Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и используются ими для разработки мер по улучшению условий и охраны труда.

Государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, осуществляемый государственными органами, отвечает положениям соответствующих конвенций МОТ, ратифицированных Российской Федерацией.

- ✓ Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы федеральной инспекции труда. Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются: обеспечение соблюдения и защита трудовых прав и свобод граждан; обеспечение соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; обеспечение работодателей и работников информацией; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений.
- ✓ Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляет Федеральная служба по труду и занятости - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.
- ✓ Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляет Государственная санитарно-эпидемиологическая служба Российской Федерации.

- ✓ Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности (Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения).
- ✓ Внутриведомственный государственный контроль соблюдения трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.
- ✓ Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему органы прокуратуры.

4. Основные положения трудового законодательства Российской Федерации

В условиях перехода к рыночной экономике, всемерного развития договорного регулирования важной целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии как для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), так и отдельно для лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников моложе 18 лет, инвалидов), определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Основополагающий принцип трудового права - принцип свободы труда. Этот принцип реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением. Свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности. Он может вступить в трудовое отношение с работодателем или заняться предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Свобода труда означает и право вообще не заниматься трудом. Она несовместима с дискриминацией в сфере труда и принудительным трудом. Только способности человека, его деловые качества, знания и опыт должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при продвижении по работе.

Именно поэтому основной задачей трудового законодательства провозглашено создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Выбор этой задачи обусловлен необходимостью, с одной стороны, поддержать рост благосостояния общества, создать максимально благоприятные условия для развития экономики страны, с другой стороны - ограничить негативные последствия действия механизмов рыночной системы на работников, защитить их от чрезмерной экономической эксплуатации. Избранный подход позволяет сохранить трудовое право как самостоятельную отрасль права, право социальной защиты и вместе с тем сделать эту защиту адекватной конкретным социально-экономическим условиям (не чрезмерной и в то же время не недостаточной), то есть придать определенную гибкость управлению трудом.

ТК РФ (Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ) впервые в кодификационной практике трудового законодательства вводит термин «справедливые условия труда», который включает в себя три составляющих:

безопасный труд, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи. К основным принципам трудового права ТК РФ относят:

- Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, - конституционное положение, лежащее в основе как отдельных правовых норм (правовые нормы, относящиеся к заключению трудового договора и переводу на другую работу), так и институтов трудового права (правовой институт охраны труда). Обязанность по обеспечению безопасных условий труда возложена на работодателей. Эта обязанность имеет всеобщий характер. Она распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

- Право на отдых - одно из основных трудовых прав. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В этой формулировке принципиальную роль играет положение о том, что различные виды времени отдыха, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха и др., гарантированы только тем, кто работает по трудовому договору.

- Право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. Слова «справедливая оплата труда» имеют значение как на перспективу, определяющую направленность правового регулирования заработной платы, так и для характеристики состояния оплаты труда. Право на справедливую оплату труда гарантируется государством, которое определяет меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, величину МРОТ, который устанавливается на всей территории Российской Федерации и не может быть снижен ни субъектом РФ, ни органом местного самоуправления, ни конкретной организацией. Заработная плата должна быть выплачена вовремя и в полном размере.

- Право работников на участие в управлении организацией. Этот принцип выражен в наделении работников правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через свои представительные органы (профсоюзы) в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных положений.

При изучении вопросов регулирования трудовых отношений важное значение имеет разграничение гарантий и компенсаций.

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Центральное место в отношениях, регулируемых трудовым законодательством, занимают трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями в связи с заключением трудового договора.

Сторонами трудового отношения являются работник и работодатель. ТК РФ определяет, что работодателем может быть физическое либо юридическое лицо, филиалы, представительства не могут выступать работодателями. Возраст, с которого гражданин может быть работодателем, составляет 18 лет (физические лица, вступившие в брак до 18 лет, могут быть работодателями).

Начальный возраст для вступления физического лица в трудовое отношение - 16 лет, но при определенных условиях - 15 лет. Для учащихся с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства возраст для вступления в трудовое отношение снижается до 14 лет. Предельный возраст для вступления в трудовое отношение ТК не устанавливает.

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

Трудовая функция - проявление действия закона разделения труда. Работодатель обязан принять работника по определенной трудовой функции, которая включает 5 элементов:

- 1) должность;
- 2) профессия;
- 3) специальность;
- 4) квалификация;
- 5) конкретный вид поручаемой работы.

Должность — первичная неделимая структурная единица в организации или вне её, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям, несущим должностные обязанности и наделённым должностными полномочиями, в соответствии с руководящими документами в той или иной сфере деятельности.

Сформулированное в ТК РФ понятие трудового договора позволяет выделить его основные элементы (признаки), позволяющие отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, например, договора подряда; договора на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ; договора возмездного оказания услуг; договора поручения.

К таким элементам относятся:

- специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору работником, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием; профессии, специальности с указанием квалификации, т.е. обусловленной соглашением сторон трудовой функции;
- выполнение работы в интересах, под управлением и контролем работодателя с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

Трудовое законодательство не ограничивает работника при заключении трудовых договоров. Однако следует учитывать деление трудовых договоров на основные и по совместительству. Работник вправе заключить только один основной договор, остальные - по совместительству.

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. В итоге на экземпляре работодателя должно оказаться две подписи работника: первая - о согласии с условиями трудового договора, вторая - о получении на руки своего экземпляра трудового договора.

Не предъявляет законодательство и требования о наличии на трудовом договоре отиска печати работодателя. Поэтому трудовой договор без печати является действительным. В то же время на практике довольно часто подпись руководителя работодателя или его представителя на трудовом договоре

заверяется печатью. Это не запрещено трудовым законодательством и не противоречит ему. Таким образом, проставление на трудовом договоре оттиска печати является возможным, но не обязательным.

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, которые относятся к рабочему времени.

Таким образом, к рабочему времени относятся периоды, когда работник фактически не выполнял свои трудовые обязанности, но находился в подчинении и в распоряжении работодателя, например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), при простое не по вине работника; перерыв для кормления ребенка. Например, ст.108 ТК обязывает работодателя обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, если по условиям работы ему нельзя предоставить перерыв. Законодательство относит к рабочему времени некоторые перерывы в процессе работы, например, для обогрева на холодных работах, перерывы для кормления ребенка в возрасте до 1,5 лет и др. Эти перерывы оплачиваются по среднему заработку. В таких случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным – фактическое время меньше.

Виды рабочего времени по его продолжительности: нормальное, сокращенное и неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю, как при 5-, так и при 6-дневной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени меньше нормальной, но оплачивается как за нормальную его продолжительность.

Сокращенное рабочее время определяется законом для отдельных категорий работников с учетом возраста, вредности условий труда, его интенсивности, специфики трудовой функции и других факторов.

Так, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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 отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может

превышать половины норм. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Термин «неполное рабочее время» охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, при сдельной оплате - в зависимости от выработки.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, пользуются теми же трудовыми правами, что и работники, для которых установлен рабочий день нормальной продолжительности.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют право на получение полного ежегодного отпуска, а также учебного отпуска. Время работы засчитывается в их трудовой стаж как полное рабочее время. Они имеют право на получение премии за выполненную работу, которая начисляется на общих основаниях. Им предоставляются выходные и праздничные дни в соответствии с ТКРФ и графиком сменности. В трудовые книжки работников не вносится запись о том, что они выполняли работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. Работник не вправе требовать при этом оплаты труда в размере не ниже установленного государством МРОТ, так как эта гарантия распространяется только на работников, выполнивших полную рабочую норму.

К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не допускаются: беременные женщины и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

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

Видами времени отдыха являются:

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

Федеральный закон от 21 ноября 2011г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» устанавливает, что

Фармацевтический работник - физическое лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят оптовая торговля лекарственными средствами, их хранение, перевозка и (или) розничная торговля лекарственными препаратами для медицинского применения (далее - лекарственные препараты), их изготовление, отпуск, хранение и перевозка.

Право на осуществление фармацевтической деятельности в РФ имеют:

1) лица, получившие фармацевтическое образование в соответствии с ФГОС, и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста;

2) лица, обладающие правом на осуществление медицинской деятельности и получившие дополнительное профессиональное образование в части розничной торговли лекарственными препаратами, при условии их работы в обособленных подразделениях (амбулаториях, фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктах, центрах (отделениях) общей врачебной (семейной) практики) медицинских организаций, имеющих лицензию на осуществление фармацевтической

деятельности и расположенных в сельских населенных пунктах, в которых отсутствуют аптечные организации.

К обязанностям фармацевтических работников относятся:

1) соблюдение врачебной тайны;

2) совершенствование профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;

3) сообщение уполномоченному должностному лицу информацию, о побочных действиях, нежелательных реакциях, серьезных нежелательных реакциях, непредвиденных нежелательных реакциях при применении лекарственных препаратов, об индивидуальной непереносимости ЛП и обо всех случаях выявления побочных действий медицинских изделий.

Фармацевтическим работникам, наравне с другими работниками, предоставляются все основные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде. Кроме того, законодательством предусмотрено предоставление фармацевтическим работникам иных гарантий, обусловленных спецификой их трудовой деятельности. К таким гарантиям, в частности, относится право фармработников:

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- создание профессиональных некоммерческих организаций;
- страхование риска своей профессиональной ответственности.

В правовом статусе фармацевтического работника, с точки зрения трудового законодательства, можно выделить три составляющие:

1) общий статус, основанный на заключенном трудовом договоре и представляющий собой систему общих прав, обязанностей и ответственности, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) специальный статус, обусловленный спецификой занимаемой должности и (или) специальности, уровнем образования, квалификацией;

3) индивидуальный статус, зависящий от морально-нравственных качеств конкретного работника, соблюдения им принципов биоэтики и деонтологии.

Специфика профессиональной деятельности фармацевтических работников порождает особенности регулирования их труда: систему ограничений на допуск осуществлению фармацевтической деятельности, повышенную ответственность за результаты труда, а также комплекс дополнительных гарантий, компенсаций и социальных льгот.

5. Основные принципы обеспечения безопасности и охраны труда фармацевтических работников

Главной целью государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья по отношению к результатам производственной деятельности. Производственная среда - всё, что окружает человека в процессе производственной деятельности и прямо или косвенно влияет на его состояние, здоровье, результаты труда и т.п.

В рамках производственного процесса выделяют следующие варианты взаимодействий «человек-работа»:

1. Взаимодействие между человеком и объективной производственной средой оптимально: обеспечивается безопасность труда и его рациональная организация при сохранении надежного состояния объективных элементов системы (техники и проч.). В итоге достигается высокий уровень производительности;
2. Работник и объективная рабочая среда несовместимы: причиной могут служить недостаточная квалификация, несоответствие оборудования или материалов или неверная организация производственного процесса. Как следствие, работник затрачивает чрезмерные усилия для выполнения работы или же его возможности используются не в полной мере. В итоге условия труда становятся небезопасными, возникает угроза аварийных ситуаций и мелких происшествий, вызывающих задержки в производственном процессе;
3. Взаимодействие между человеком и производственной средой полностью нарушено, что приводит к материальному ущербу, производственным травмам и в итоге - к прекращению выпуска продукции. Такое состояние создает наибольшую угрозу производственной безопасности и требует особого внимания к предотвращению несчастных случаев.

На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем предприятия в соответствии с требованиями норм и правил безопасности.

Безопасность - полное отсутствие опасностей и рисков причинения вреда.

Опасность - потенциальный источник вреда, представляющий угрозу (угрозы) благополучию, нормальному функционированию или существованию человека.

Опасности в своем большинстве носят скрытый характер, поэтому их анализ начинается с процесса идентификации.

Идентификация опасностей – процесс обнаружения и установления качественных, количественных, временных, пространственных характеристик, необходимых и достаточных для разработки профилактических и оперативных мероприятий, направленных на обеспечение комфортной трудовой деятельности человека или безаварийного функционирования производственных процессов.

Аксиомы опасности труда:

- 1) потенциальная опасность является универсальным свойством производственной деятельности;
 - 2) причиной реализации опасности всегда являются опасные действия (отсутствие необходимых действий) человека;
 - 3) опасное производство социально и экономически невыгодно обществу.
- Количественно оценить опасность позволяет понятие «риск».

Риск - мера случайного причинения вреда, совокупно сочетающая степень возможности причинения вреда и степень его медицинской, или технической, или социально-экономической значимости (тяжести).

К категориям риска относятся:

1. Ничтожный (пренебрежимо малый) риск - теоретически существующий, но практически несущественный риск, которым пренебрегают из-за его ничтожности для деятельности, в том числе производственной и трудовой деятельности.

2. Приемлемый риск - риск, с которым в данной ситуации и на данном этапе своего развития общество считает возможным мириться в процессе своей деятельности при существующих общественных ценностях.

3. Неприемлемый риск - риск, с которым в данной ситуации и на данном этапе своего развития общество не считает возможным мириться в процессе своей деятельности при существующих общественных ценностях.

4. Остаточный риск - риск, остающийся после выполнения мер по снижению (редукции) риска.

5. Неустранимый риск - стойкий минимальный остаточный риск по всей совокупности возможных профилактических мероприятий при данной технике, технологии и экономических затратах.

6. Профессиональный риск - риск утраты трудоспособности или смерти пострадавшего, работавшего по найму в интересах работодателя.

При обстоятельствах несоблюдения требований в сфере охраны труда опасность становится причиной возникшего вреда для работника.

Вред - травмирование или заболевание, или иное повреждение здоровья, включая смерть, работающего или работавшего ранее человека, или повреждение здоровья его потомков, а также причинение ему материального ущерба и/или нарушение его благополучия.

Наибольшим вредом для человека является смерть (утрата жизни) и/или потеря им (или его иждивенцами) источника существования.

Поскольку вся производственная деятельность реализуется трудом работников, то охрана труда и безопасность труда работающих являются элементами производственной безопасности. При этом обеспечение производственной безопасности реализуется через:

- физическую безопасность имущества (обеспечение сохранности собственности от хищения),

- пожарную безопасность производственных объектов и продукции,

- взрывобезопасность производственных объектов,

- промышленную безопасность опасных производственных объектов,

- транспортную безопасность (направленную на обеспечение безопасности на транспорте),

- дорожную безопасность (направленную на обеспечение безопасности дорожного движения),

- конструкционную (строительную) безопасность (направленную на обеспечение безопасности строительных конструкций и сооружений) и др.

В соответствии с ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. В этой связи руководитель фармацевтической организации 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 (СУОТ);

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда (ОТ) для работников.

- ознакомление работников с требованиями ОТ;
- контроль за соблюдением работниками требований инструкций по ОТ;
- информирование работников об условиях и технике безопасности на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- применение сертифицированных средств индивидуальной защиты работников;

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие установленным требованиям ОТ;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

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

- проведение специальной оценки условий труда;

- организацию проведения медицинских осмотров работников;

- 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 и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями СУОТ, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Для обеспечения производственной безопасности фармацевтический работник обязан:

- соблюдать установленные нормы СУОТ;

- своевременно и правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение, инструктаж по охране труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) внеочередные (по направлению работодателя) медицинские осмотры;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или ухудшении состояния своего здоровья.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 апреля 2017 г. N 371н «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов» устанавливает:

- Требования охраны труда при осуществлении производственных процессов, связанных с использованием химических веществ, и эксплуатации технологического оборудования.

- Требования охраны труда при использовании химических веществ в лабораториях.

- Требования охраны труда при осуществлении производственных процессов, связанных с использованием неорганических кислот, щелочей и других едких веществ.

Согласно указанному приказу, к требованиям охраны труда для фармацевтических работников относятся:

- перед началом применения в работе новых химических веществ необходимо предварительно ознакомиться по паспорту безопасности с их физико-химическими, токсическими и пожароопасными свойствами;

- при выполнении работ с использованием химических веществ не допускается нахождение на рабочих местах материалов, веществ, лабораторной посуды, приборов и устройств, не связанных с выполняемой работой;

- при закупоривании колбы, пробирки или другого стеклянного сосуда пробкой сосуд следует держать за верхнюю часть горлышка ближе к месту, куда должна быть вставлена пробка;

- открывать тару (рабочие емкости) с химическими веществами следует только перед использованием. В перерывах и по окончании работы тару (рабочие емкости) необходимо плотно закрывать;

- отбирать из тары (рабочей емкости) химические вещества в небольшом количестве следует специальными пипетками с резиновой грушей или автоматическими пипетками из химически стойких материалов;

- запрещается набирать химические вещества в пипетки ртом. Запрещается переливать и разливать химические вещества падающей струей;

- заполнять рабочие емкости (посуду) химическими веществами допускается не более чем на 90% их объема;

- при приготовлении растворов химических веществ следует соблюдать рецептуру и последовательность смешивания химических веществ. При приготовлении растворов из смесей кислот следует вводить кислоты в порядке возрастания их плотности;

- при разбавлении кислоты она должна медленно (во избежание интенсивного нагрева раствора) вливаться тонкой струей в холодную воду. При этом раствор необходимо все время перемешивать. Запрещается вливать воду в кислоту!

- сухие химические вещества следует брать только лопатками, пинцетом, щипцами;

- измельчение сухих химических веществ следует производить в закрытых ступках;

- растворять сухие химические вещества следует путем медленного добавления их небольшими порциями (кусочками) к воде (раствору) при непрерывном перемешивании;

- перед взбалтыванием рабочей емкости (посуды) с раствором химических веществ необходимо закрывать ее притертой пробкой;

- при выполнении работы не следует допускать попадание сильных окислителей (азотная кислота, перекись водорода и другие) на органические материалы во избежание их возгорания;

- нагревать рабочие емкости (посуду) с химическими веществами следует равномерно. При нагревании химических веществ в пробирках следует пользоваться держателем;

- нагрев легковоспламеняющихся и горючих жидкостей допускается на водяных или песчаных банях;

- при выполнении работ с химическими веществами запрещается вдыхать их пары и прикасаться к ним открытыми частями тела;

- в случае возникновения аварийной ситуации, связанной с разлитием (россыпью) химических веществ, необходимо прекратить выполнение работы,

сообщить об этом непосредственному руководителю и принять меры по удалению и нейтрализации химических веществ;

- пролитые химические вещества следует засыпать мелким песком. Пропитавшийся химическими веществами песок должен быть собран в герметично закрывающуюся емкость, которая должна быть удалена из рабочего помещения в установленные места хранения отходов;

- просыпанные сухие химические вещества (кроме красного фосфора) следует собирать в герметично закрывающуюся емкость;

- при попадании химических веществ на специальную одежду, ее необходимо немедленно снять и принять меры по удалению и нейтрализации химических веществ;

- при отравлении химическими веществами пострадавшего необходимо вывести на свежий воздух и вызвать скорую медицинскую помощь;

- при попадании химических веществ на открытые части тела, пораженную поверхность необходимо промыть обильным количеством холодной воды, затем обработать:

1) 2 % раствором пищевой соды для нейтрализации неорганических кислот (кроме плавиковой кислоты);

2) 3 % раствором борной или уксусной кислоты для нейтрализации щелочей;

3) 5 % раствором уксусной или лимонной кислоты для нейтрализации аммиака;

4) 10 % раствором аммиака для нейтрализации плавиковой кислоты;

- растворы для нейтрализации концентрированных кислот и щелочей должны находиться в рабочем помещении (на стеллаже, полке) в течение всего рабочего дня;

- при хранении азотной и серной кислот должен быть исключен их контакт с древесиной, соломой и другими веществами органического происхождения;

- по окончании работы с химическими веществами следует произвести сбор отработанных химических веществ (растворов) в специальную герметично закрывающуюся емкость и удалить ее из рабочего помещения в установленные места хранения отходов.

ТК РФ требует от работодателя в порядке исполнения обязанностей в области охраны труда разработать и утвердить следующие локальные нормативные акты:

- Приказ о создании службы охраны труда или введении в штатное расписание должности специалиста по охране труда;

- Положение о службе охраны труда (при ее организации) В нем прописываются основные задачи, функции службы, права и обязанности работников, порядок взаимодействия с другими подразделениями организации, ответственность за невыполнение должностных обязанностей (Приложение 1);

- Должностные инструкции сотрудников службы охраны труда. Этот документ утверждается руководителем организации, а работник должен лично ознакомиться с документом и оставить отметку об этом (Приложение 2);

- Инструкции по охране труда работника и перечень инструкций по охране труда, действующих в данной организации. Разрабатывают инструкцию по охране труда руководители структурных подразделений организации. Утверждается инструкция по охране труда приказом работодателя по согласованию с соответствующим профсоюзным либо иным уполномоченным работниками представительным органом. В инструкцию по охране труда для работника включаются разделы:

- общие требования безопасности;

- требования безопасности перед началом работы;

- требования безопасности во время работы;

- требования безопасности в аварийных ситуациях;
- требования безопасности по окончании работы.

Контроль за своевременной разработкой, проверкой, пересмотром и утверждением инструкций по охране труда для работников осуществляет служба охраны труда (специалист по охране труда) организации. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в пять лет.

- Положение о системе управления охраной труда (приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. N 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»);

- Приказ о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда, журналы регистрации инструктажа (вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого);

- Личные карточки учета выдачи сертифицированных средств индивидуальной защиты;

- Приказ о перечне профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти предварительный медицинский осмотр, график периодических медицинских осмотров в отношении фармацевтических работников, для которых такие осмотры являются обязательными (приказ Минздрава России от 12 апреля 2011г. N302н);

- Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

Перечень локальных документов может варьироваться в зависимости от специфики деятельности организации. При этом работники должны быть ознакомлены под роспись с действующими у работодателя локальными актами по охране труда, непосредственно связанными с обусловленной трудовым договором трудовой функцией.

6. Система управления охраной труда в фармацевтических организациях

В соответствии со ст. 212 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. При этом работодателю необходимо обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Охрана труда определяется ТК РФ как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В общем понимании, система – множество элементов, находящихся во взаимосвязи друг с другом, которое образует определенную целостность. Свойства системы: целостность, иерархичность, структуризация, множественность (множество моделей для описания системы). Управление рассматривается как процесс прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для достижения целей организации.

Таким образом, под управлением охраной труда следует понимать процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации в области охраны труда.

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

Разработка и внедрение СУОТ является ключевым фактором повышения эффективности охраны труда в любой организации. Обязанности по созданию и обеспечению функционирования СУОТ законодательно закреплены за работодателем (руководителем организации).

Работодателям следует внедрять в организациях СУОТ на основе межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования» и приказа Минтруда России от 19.08.2016 N 438-н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда», причем правовой статус последнего выше, так как он зарегистрирован в Минюсте и соблюдение его положений является обязательным при создании СУОТ в организации.

СУОТ является неотъемлемой частью общей системы управления фармацевтической организацией и включает:

- требования к созданию и функционированию СУОТ;

- порядок (процедура) подготовки, принятия и реализации решений по основным направлениям деятельности по охране труда в организации;
- обязанности и ответственность руководителей и работников в области охраны труда;
- разработку и постоянное совершенствование локальной нормативно-правовой базы и соответствующей системы информационного обеспечения руководителей и работников организации в области охраны труда.

Первоочередной задачей при формировании СУОТ является разработка концепции, целей и задач в области охраны труда, для чего необходимо провести соответствующий анализ условий труда, несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости, эффективности проводимых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, изучить опыт аналогичных фармацевтических организаций.

Концепция охраны труда должна содержать основные направления и принципы деятельности в этой сфере. Цели и конкретные задачи устанавливаются с учетом специфики деятельности организации, наличия необходимых ресурсов и значимости проблем. Работодателю совместно с профсоюзным комитетом необходимо постоянно контролировать их выполнение и при необходимости актуализировать.

Документирование СУОТ является обязательным требованием и направлено на обеспечение системного и процессного подходов при разработке, внедрении, функционировании и совершенствовании СУОТ в любой организации. Основная цель документирования СУОТ - повышение ее результативности и эффективности.

Разработка СУОТ включает в себя создание комплекса взаимоувязанных локальных нормативных документов, содержащих структуру СУОТ, обязанности и права для каждого подразделения и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между подразделениями, обеспечивающие функционирование всей структуры.

Документы СУОТ допускается разрабатывать в виде положений, инструкций, стандартов, руководств или других видов документов, утверждаемых руководителем организации.

Комплект документов СУОТ должен быть минимальным. Он зависит от:

- характера, вида деятельности организации и ее размера;
- требований нормативно-правовых актов по охране труда;
- компетентности и способности работников.

Документы СУОТ включают в себя:

- концепцию (политику) охраны труда;
- программы охраны труда;

- распределение ключевых управленческих обязанностей по охране труда и обеспечению функционирования СУОТ;

- перечень основных опасностей и рисков, вытекающих из деятельности организации, мероприятия по их предотвращению, снижению и уменьшению;

- положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках СУОТ;

- записи (журналы, протоколы, акты, отчеты), выполняемые при проверках, контроле и анализах, акты проверок и расследований, протоколы совещаний и измерений, журналы осмотров и инструктажей.

Для эффективного функционирования СУОТ в организации разрабатывается соответствующее Положение, включающее в себя следующие разделы:

- 1) политика и цели работодателя в области охраны труда;

- 2) обеспечение функционирования СУОТ (распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда между должностными лицами организации);

- 3) процедуры, направленные на решение задач в области охраны труда, включая:

- подготовку работников в сфере охраны труда;

- организацию и проведение оценки условий труда;

- выявление опасностей и оценку профессиональных рисков;

- организацию наблюдения за состоянием здоровья работников;

- информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- исключение опасностей травмирования работников и устранения воздействия вредных производственных факторов на конкретных рабочих местах;

- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников;

- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

- иные процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда, исходя из специфики деятельности организации.

- 4) планирование процедур;

- 5) контроль функционирования СУОТ и мониторинг эффективности процедур;

- 6) планирование улучшений СУОТ;

- 7) реагирование на инциденты, аварийные ситуации, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

Документация СУОТ должна:

- быть понятна пользователям;

- периодически анализироваться и, при необходимости, своевременно корректироваться;

НОО «Профессиональная наука» использует Creative Commons Attribution (CC BY 4.0): лицензию на опубликованные материалы - <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>

- быть доступной для работников, которых она касается и кому предназначена.

Записи по охране труда (журналы, протоколы, акты, отчеты) следует:

- систематически вести, актуализировать и оптимизировать;
- оформлять так, чтобы можно было легко определять их содержание;
- хранить в установленном порядке для быстрого поиска и в соответствии с установленными сроками хранения;

- располагать в местах, удобных для пользования.

Постоянное совершенствование СУОТ является одной из ее целей и функций.

В основе процесса совершенствования положен известный цикл управления «планируй - выполняй - контролируй – совершенствуй». Применение методики и процедур постоянного улучшения позволяет своевременно устранять имеющиеся недостатки и внедрять прогрессивные методов управления.

Основная идея принципа непрерывного совершенствования СУОТ заключается в том, чтобы организация всегда старалась достичь максимально возможной эффективности охраны труда, направленной на исключение несчастных случаев и профессиональных заболеваний, создания условий, соответствующих требованиям охраны труда, путем улучшения процедур, снижающих опасности трудового процесса и сопутствующие ему риски.

Руководство организации должно через определенные промежутки времени анализировать функционирование СУОТ с целью определения ее результативности и эффективности, соответствия нормативно-правовым требованиям и принятой политики в области охраны труда. Если в ходе анализа или аудита выявлено, что предупреждающие и защитные меры от опасных и вредных производственных факторов и рисков неэффективны или могут стать таковыми, то необходимо внести соответствующие корректирующие изменения.

Процессы выполнения организацией требований обеспечения безопасности и охраны здоровья на рабочих местах целесообразно сравнивать с достижениями других аналогичных организаций в целях совершенствования деятельности по охране здоровья и обеспечению безопасности. При непрерывном совершенствовании СУОТ организация стремится достичь повышения результативности управления охраной труда, направленного на исключение производственных травм и профессиональных заболеваний работников путем снижения опасностей трудового процесса и сопутствующих ему рисков.

7. Служба охраны труда

В соответствии со ст. 217 ТК РФ, у каждого работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, в обязательном порядке создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. При численности работников 50 и менее человек работодатель принимает решение о создании службы или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности самостоятельно.

Оптимальное количество работников, осуществляющих функции в сфере охраны труда на предприятии, по общему правилу, определяется с учетом характера условий труда, тяжести и опасности производственного процесса, численности работников организации в соответствии с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях. Так, в организациях, в которых насчитывается менее 700 работников, функции в сфере охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда. В организациях с большей численностью работников эти функции могут выполнять службы охраны труда (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 сентября 2017 г. N 15-2/ООГ-2693). При этом, если численность работников не превышает 50 человек, функции специалиста по охране труда может осуществлять сам руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник, или организация либо специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (ст. 217 ТК РФ).

На практике, службы охраны труда в организациях с численностью менее 700 работников создаются в основном на вредных производствах, в условиях тяжелых или опасных условий труда. При организации службы охраны труда следует руководствоваться «Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации», утвержденными Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14. Служба подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей. Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы. Примерное положение о службе охраны труда представлено в Приложении 1.

Этапы создания службы охраны труда:

1. Введение в структуру организации самостоятельного подразделения, состоящего из специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы.

2. Установление численности штатных сотрудников и организационной структуры службы.

3. Определение круга задач, которые будет решать служба, разработка на каждого сотрудника должностной инструкции.

4. Подготовка нормативной и методической базы для обеспечения работы службы.

5. Организация кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда (для проведения обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок).

Служба работает в тесном взаимодействии со всеми структурными подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, органами государственного, ведомственного и общественного контроля в области охраны труда.

Основными задачами службы являются:

- ✓ организация работы по выполнению нормативно-правовых требований охраны труда;
- ✓ контроль выполнения коллективного договора (соглашения) по вопросам охраны труда;
- ✓ организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- ✓ информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;
- ✓ изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками службы своих полномочий. Организация труда работников службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями (Приложение 2). Рабочие места работников службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

Для осуществления ряда функций службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) в организации оборудуется кабинет по охране труда.

8. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников организаций

В соответствии с ТК РФ, все работники, в том числе руководители организаций, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Обучение по охране труда включает в себя несколько направлений:

- проведение инструктажей по охране труда;
- обучение работников рабочих профессий;
- обучение руководителей и специалистов (специальное обучение);
- организацию стажировки на рабочем месте;
- обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проверку знаний требований охраны труда.

Основным нормативным документом, регламентирующим порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, является постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29, которое обязательно для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателем. Также с 1 марта 2017 действует добровольный к применению Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», содержание которого дополняет Порядок обучения, утвержденный постановлением 1/29. Работодатели при организации обучения по охране труда могут использовать два вышеуказанных нормативно-правовых акта совместно.

В соответствии с данными ГОСТа 12.0.004-2015, основными формами обучения безопасности труда являются:

- традиционное аудиторное обучение (лекции, семинары, практические занятия, тренинги, лабораторные занятия);
- «аудиторное» обучение за компьютерным обучающим комплексом;
- дистанционное обучение;
- получение навыков и выработка устойчивых приемов правильного безопасного выполнения трудовых операций на тренажерах и (или) на учебных рабочих местах;

- получение навыков и выработка устойчивых приемов оказания первой помощи пострадавшим на тренажерах и (или) манекенах;
- инструктаж;
- стажировка;
- проверка (и самопроверка) полученных и остаточных знаний, в том числе тестирование при помощи компьютерных средств;
- проверка (и самопроверка) полученных умений и навыков, в том числе в деловых играх и (или) при помощи тренажеров и манекенов.

8.1. Проведение инструктажа по охране труда

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

По своему характеру инструктажи по охране труда подразделяются на:

- 1) вводный инструктаж;
- 2) первичный инструктаж;
- 3) повторный инструктаж;
- 4) внеплановый инструктаж;
- 5) целевой инструктаж.

Вводный инструктаж в установленном порядке проходят все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации. Проводит вводный инструктаж специалист по охране труда или работник, прошедший в установленном порядке специальное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа.

Вводный инструктаж проводится в соответствии с утвержденной работодателем программой с учетом специфики производственной деятельности организации.

Программа вводного инструктажа предусматривает информирование работника о его обязанностях в области охраны труда, ответственности и должна включать следующие вопросы:

- общие сведения об организации, характерные особенности производственной деятельности, расположение основных структурных подразделений, служб, вспомогательных помещений;

- основные положения законодательства о труде и об охране труда, в том числе трудовой договор, рабочее время и время отдыха; гарантии и компенсации; регламентация труда женщин или лиц моложе 18 лет; правила внутреннего трудового распорядка организации, трудовая дисциплина; ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка; организация работы по охране труда в организации; государственный надзор (контроль) и общественный контроль за состоянием охраны труда;

- условия труда, основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для данного производства, методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний: средства коллективной защиты, плакаты, знаки безопасности, сигнализация, основные требования по предупреждению электротравматизма;

- обязанности работника по охране труда, общие правила поведения работников на территории предприятия, в производственных и вспомогательных помещениях;

- основные требования производственной санитарии и личной гигиены;

- обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, аварий, пожаров, происшедших в организации и на других аналогичных производствах из-за нарушения требований охраны труда;

- порядок действий работника при несчастном случае, социальное обеспечение пострадавших на производстве;

- пожарная, промышленная и транспортная безопасность, способы и средства предотвращения пожаров, взрывов, аварий и инцидентов, действия работника при их возникновении;

- первая помощь пострадавшим на производстве.

О проведении вводного инструктажа делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа.

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);
- 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,
- с обучающимися образовательных учреждений всех уровней, проходящими производственную практику (практические занятия) в организации.

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

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

Продолжительность и содержание первичного инструктажа определяется утвержденной работодателем программой с учетом характера производственной деятельности организации, условий труда на рабочем месте и трудовой функции инструктируемых лиц.

Программа первичного инструктажа включает следующие вопросы:

1) общие сведения о технологическом процессе, оборудовании и производственной среде на рабочем месте работника, характере его трудового процесса (напряженность и тяжесть), включая:

- общие ознакомительные сведения о технологическом процессе;
- общее знакомство с оборудованием, находящимся в структурном подразделении и на рабочем месте работника;
- сведения о вредных и (или) опасных производственных факторах, возникающих при технологическом процессе, их влиянии на организм человека, их уровень по результатам специальной оценки условий труда, расположение опасных зон машин, механизмов и другого оборудования в структурном подразделении (на рабочем месте работника), существующие риски повреждения здоровья;

2) средства индивидуальной защиты (СИЗ), полагающиеся работнику. Порядок и нормы выдачи СИЗ, правила применения СИЗ;

3) требования безопасности при эксплуатации оборудования, находящегося на рабочем месте;

4) средства коллективной защиты (ограждения, системы сигнализации, предохранительные устройства и т.д.);

5) требования к безопасной организации и содержанию в чистоте и порядке рабочего места;

6) профессиональные риски на рабочем месте;

7) порядок подготовки к работе;

8) аварийные ситуации, которые могут возникнуть в подразделении или на рабочем месте, включая:

- характерные причины возникновения аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм и острых отравлений;

- места нахождения противоаварийной защиты и средств пожаротушения, правила пользования ими;

- места нахождения средств оказания первой помощи пострадавшему, правила пользования этими средствами;

- места нахождения телефонной связи, номера телефонов экстренных служб и руководства организации;

- порядок сообщения работником работодателю (его представителям) о произошедшем несчастном случае.

Первичный инструктаж завершается изучением работником инструкций по охране труда по его профессии и видам выполняемых работ.

Повторный инструктаж проводят с работниками, прошедшими первичный инструктаж (за исключением работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте), в целях закрепления полученных знаний не реже одного раза в шесть месяцев, если иное не установлено соответствующими нормативно-правовыми актами. Повторный инструктаж проводится в соответствии с требованиями, установленными для проведения первичного инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится:

- 1) при введении в действие новых или внесении изменений в нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда, связанные с исполнением должностных обязанностей работника, а также в соответствующие локальные нормативные акты работодателя;

- 2) при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструментов, сырья, материалов, возникновении других обстоятельств, оказывающих влияние на безопасность работников;

- 3) при нарушении работниками требований охраны труда;

- 4) по требованию должностных лиц органов государственного надзора (контроля);

- 5) перед началом работы после перерыва в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда - после перерыва более 30 календарных дней, а для остальных работ - более 60 календарных дней);

- 6) по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж проводится перед выполнением работ, на которые в соответствии с нормативно-правовыми актами требуется оформление наряда-допуска, разрешения или других специальных документов, разовых работ, работ по

ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий. Проведение целевого инструктажа, например, необходимо в рамках организации конференции, семинара и других мероприятий, сопровождающихся скоплением людей.

Проведение первичного, повторного, внепланового и целевого инструктажей по охране труда регистрируется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте. Унифицированная форма журнала, утвержденная нормативным документом, отсутствует, поэтому организация может использовать рекомендуемую форму журнала, изменив ее.

Страницы журналов регистрации вводного инструктажа и журнала регистрации инструктажа на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового и целевого) должны быть пронумерованы, прошнурованы, подписаны лицом, ответственным за его ведение и скреплены печатью организации. Журналы хранятся в службе охраны труда 10 лет.

8.2. Обучение работников рабочих профессий

Для всех поступающих на работу лиц, а также работников, переводимых на другую работу работодатель (уполномоченное им лицо) незамедлительно после проведения вводного и первичного инструктажей обязан организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ (в течение месяца после приема на работу).

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. При положительных результатах экзамена работодатель (уполномоченное им лицо) издает распоряжение о допуске работника к самостоятельной работе. При неудовлетворительных результатах экзамена работники, принимаемые на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда должны сдать экзамен повторно в сроки, установленные работодателем.

Руководитель стажировки назначается работодателем (уполномоченным им лицом) из числа работников, имеющих практический опыт работы по данной профессии. К одному руководителю стажировки не может быть прикреплено для прохождения стажировки более двух работников одновременно. Прохождение

стажировки оформляется записью в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте.

Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим включает следующие вопросы:

- краткие сведения о строении организма человека;
- организация, порядок действий при оказании первой помощи пострадавшему, объем первой помощи (само- и взаимопомощи) на месте происшествия;
- состояния, требующие проведения реанимационных мероприятий;
- техника проведения базовых реанимационных мероприятий у взрослых;
- характеристика нарушения дыхания, первая помощь при нарушениях дыхания;
- характеристика состояний, сопровождающихся потерей сознания, первая помощь при нарушениях сознания;
- характеристика раневых поражений, первая помощь при ранениях;
- характеристика травмы живота, первая помощь при травме живота;
- характеристика травмы груди, первая помощь при травме груди;
- характеристика травмы головы, первая помощь при травме головы;
- травма глаза, носа;
- характеристика травмы позвоночника, первая помощь при травме позвоночника;
- характеристика травмы таза, первая помощь при повреждении костей таза;
- характеристика травмы конечностей, первая помощь при травмах конечностей, транспортная иммобилизация при травмах конечностей;
- характеристика синдром длительного сдавливания (СДС) конечности, первая помощь при СДС конечности;
- характеристика термических травм, первая помощь при термических травмах;
- характеристика химических ожогов, первая помощь при химических ожогах;
- отравления химическими веществами, первая помощь при отравлениях химическими веществами;
- пищевые отравления (токсикоинфекции) и первая помощь при пищевых отравлениях;
- характеристика воздействия электрического тока, первая помощь при воздействии электрического тока;

- характеристика острых заболеваний органов брюшной полости, первая помощь при болях в животе;
- характеристика острых заболеваний сердечно-сосудистой системы;
- первая помощь при болях в сердце;
- укусы животными, змеями, энцефалитными клещами, характеристика поражений, первая помощь при поражении.

Обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим осуществляется с привлечением специалистов, имеющих медицинское образование и соответствующую подготовку, в том числе специалистов обучающих организаций, а также с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Конкретный порядок и сроки проведения обучения работников приемам оказания первой помощи пострадавшим определяются работодателем самостоятельно с учетом установленных требований, а также специфики трудовой деятельности работников.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обучение по охране труда руководителей и специалистов

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

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией (при условии наличия комиссии по проверке знаний требований охраны труда) или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда устанавливаются работодателем самостоятельно на основании специфики производственной деятельности и категории обучаемых, а используемые для этих целей учебные программы разрабатываются с учетом требований нормативной документации, согласуются и утверждаются руководителем предприятия - организатора обучения или обучающей организации в установленном законодательством порядке.

8.4. Проверка знаний требований охраны труда

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда.

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

Внеочередная проверка знаний работников независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативно-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 РФ 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 нормативно-правовых актов по охране труда;

- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

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

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.). В работе комиссии могут принимать участие

НОО «Профессиональная наука» использует Creative Commons Attribution (CC BY 4.0): лицензию на опубликованные материалы - <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>

представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

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

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

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников оформляются протоколом по установленной форме.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается соответствующее удостоверение.

9. Условия трудовой деятельности

Все работники, включая руководителя, должны исполнять свои обязанности в сфере охраны труда, тем самым создавать безопасные и благоприятные условия труда.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ, каждый работник имеет право на рабочее место, отвечающее требованиям охраны труда, включая обеспечение безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий

Условия труда и организация трудовой деятельности являются основными факторами, влияющими на уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (рис. 3).

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.



Рисунок 3. Составляющие условий трудовой деятельности

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

- 1) биологический фактор (опасность профессионального заражения респираторными вирусными инфекциями и проч.);
- 2) химический фактор (воздействие вредных и опасных химических веществ, приводящих к острым или хроническим интоксикациям и возможным последующим аллергическим, онкологическим и другим заболеваниям);
- 3) физические факторы (виброакустические факторы, микроклимат и проч.);

Вредные и (или) опасные факторы трудового процесса: напряженность и тяжесть трудового процесса (когнитивные, эмоциональные и физические перегрузки, приводящие к развитию патологических процессов). Также негативное влияние на здоровье фармацевтических работников оказывают скользящий график работы и работа в ночное время суток, нарушающие нормальное течение суточных биологических ритмов.

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. N 33н и приведен в Приложении 3 настоящего пособия.

В соответствии с положениями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные (табл.1).

Таблица 1

Классификация условий труда по степени вредности и (или) опасности

Оптимальные условия труда (1 класс)	Условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.
Допустимые условия труда (2 класс)	Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).
Вредные условия труда (3 класс)	Условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья; 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

	3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности; 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.
Опасные условия труда (4 класс)	Условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Наличие вредных и (или) опасных условий труда обязательно должно быть указано в договоре.

В целом, в трудовом законодательстве выделяют следующие категории условий труда:

- нормальные,
- тяжелые,
- вредные,
- опасные,
- иные особые (например, подземные).

К нормальным условиям труда относится производственная обстановка (способ производства), в которой присутствуют:

- - исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки, оборудования и тому подобных средств (в том числе орудий) труда;
- - своевременное обеспечение работника технической и иной необходимой для работы документацией и тому подобное;
- - своевременное обеспечение надлежащего качества материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- - принятие работодателем мер, обеспечивающих охрану труда и безопасность производства.

Условия труда работников фармацевтических организаций должны соответствовать требованиям санитарных правил и гигиенических нормативов, стандартов и других нормативно-правовых актов в области охраны труда и постоянно находиться под контролем со стороны работодателя и уполномоченных им лиц на решение задач в области охраны труда.

10. Специальная оценка условий труда

ТК РФ возлагает на работодателя обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда, к которым относится в том числе обязанность обеспечить проведение специальной оценки условий труда (СОУТ).

До 2014 года отнесение условий труда на рабочих местах к вредным и (или) опасным осуществлялось на основании аттестации рабочих мест. С 1 января 2014 года на смену указанной процедуре пришла специальная оценка условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» установил правовые, организационные основы и порядок проведения СОУТ, а также правовое положение, права, обязанности и ответственность ее участников.

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

В настоящее время именно СОУТ является основой классификации условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности.

Проведение СОУТ регламентируют:

- ТК РФ,
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,
- приказ Минтруда России от 24.01.2014 N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий».

В соответствии с Законом N 426-ФЗ, СОУТ не проводится в отношении условий труда:

- надомников;
- дистанционных работников;
- работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

В отношении других категорий работников СОУТ проводится в обязательном порядке в соответствии с требованиями Закона N 426-ФЗ с учетом особенностей осуществления отдельных видов деятельности.

Обязанность организовать и профинансировать проведение СОУТ возлагается непосредственно на работодателя. Проведение самой спецоценки осуществляется совместно работодателем и организацией или организациями,

допущенными к деятельности по проведению СОУТ, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Этапы проведения специальной оценки условий труда:

1. Организационные и подготовительные мероприятия:

- выбор организации, проводящей СОУТ, и заключение с ней гражданско-правового договора;
- формирование комиссии по проведению СОУТ, утверждение ее состава и порядка деятельности;
- утверждение графика проведения СОУТ;
- утверждение перечня рабочих мест, подлежащих оценке, с указанием аналогичных рабочих мест.

2. Проведение СОУТ:

- идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- исследование и измерение вредных и (или) опасных факторов, их оценка.

3. Оформление результатов СОУТ:

- формирование результатов СОУТ, утверждение отчета;
- ознакомление работников с результатами проведения СОУТ;
- информирование (передача данных) о результатах проведения СОУТ.

Организация, проводящая СОУТ, должна быть аккредитована и соответствовать следующим требованиям:

- указание в уставных документах организации в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности проведение СОУТ;
- наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по СОУТ;
- наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом РФ по аккредитации.

Для организации и проведения СОУТ работодателем образуется комиссия по проведению СОУТ, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения СОУТ.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Состав и порядок

деятельности комиссии утверждаются приказом работодателя. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению СОУТ утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ, с указанием аналогичных рабочих мест.

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

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

На аналогичные рабочие места заполняется одна карта СОУТ. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов- сопоставление имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным приказом Минтруда России от 24.01.2014 N 33н. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения СОУТ.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей СОУТ. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов включает в себя следующие этапы:

- 1) выявление и описание имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса, источников вредных и (или) опасных факторов;

- 2) сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочем месте факторов производственной среды и трудового процесса с факторами

производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) принятие решения о проведении исследований и измерений вредных и (или) опасных факторов;

4) оформление результатов идентификации.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется в отношении:

1) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

2) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативно-правовыми актами предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенных аттестации рабочих мест по условиям труда или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда осуществляется следующим образом:

- В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подается в территориальную инспекцию труда декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет.

- В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов. Исследования и измерения фактических значений вредных и (или) опасных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей СОУТ. Результаты проведенных исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов.

Оформление результатов проведения СОУТ. Организация, проводящая СОУТ, составляет отчет о ее проведении. Отчет о проведении СОУТ подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения СОУТ, имеет право изложить в

письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

Важно отметить, что, в силу действующего законодательства РФ, основанием для предоставления работникам компенсаций в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда являются конкретные условия труда на рабочих местах, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации.

ТК РФ предусмотрено, что сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

11. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Выдача средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам обеспечивается в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды и иными нормативно-правовыми актами РФ, в том числе Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

В соответствии с ТК РФ, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену обязан обеспечить за счет своих средств работодатель.

Под средствами индивидуальной защиты (СИЗ) понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

К СИЗ относятся:

- 1) специальная одежда;
- 2) специальная обувь;
- 3) 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).

Нормы выдачи СИЗ отдельным работникам определяются в соответствии с «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты». В настоящее время в сфере здравоохранения действует Приложение N 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 N 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок». При отсутствии в Типовых нормах требований о

выдаче СИЗ для отдельных профессий или должностей работников, (спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты) таковые устанавливаются по характеру работы и/или по наличию вредных и опасных факторов на рабочем месте на основании СОУТ.

Работодатель обязан информировать работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора с работником его должны ознакомить с правилами и типовыми нормами выдачи СИЗ. В свою очередь, работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

Выдача работникам СИЗ допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке. Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством РФ он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Выдаваемые работникам СИЗ должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (допускается оформление в электронной форме).

При выдаче спецодежда маркируется с указанием цифрового значения месяца и года выдачи. Выдача средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), осуществляется только после проведения инструктажа работников о правилах применения указанных средств индивидуальной защиты, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

Средства индивидуальной защиты, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к дальнейшему

использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа устанавливаются ответственным должностным лицом и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ. Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории организации или территории выполнения работ. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти, СИЗ остаются в нерабочее время у работников. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

В соответствии с установленными сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

Средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки, списываются на основании акта, оформленного комиссией, назначенной приказом руководителя организации.

На основании оформленного акта работнику выдаются исправные средства индивидуальной защиты с исчислением нового срока носки. Члены комиссии несут ответственность за достоверность информации, вносимой в акт.

После оформления акта о списании руководитель подразделения организации обязан разработать и выполнить мероприятия:

- по устранению причин преждевременного выхода средств индивидуальной защиты из строя;

- по сохранению пригодности средств индивидуальной защиты в течение нормативного срока.

12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Целью расследования и учета несчастных случаев на производстве является не только возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и обеспечение его права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, в том числе на оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, но и разработка на основе результатов расследования мероприятий по предотвращению производственных травм и улучшению условий труда.

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник (застрахованный по системе обязательного социального страхования) получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях, которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. Такие события признаются несчастными случаями, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов. Под «установленными перерывами» следует понимать перерывы, включаемые в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания, предоставляемый работнику в течение рабочего дня (смены), в рабочее время не включается. Несчастный случай, происшедший с работником во время такого перерыва, следует расследовать, но он учитывается в зависимости от конкретных действий работника в это время. Если работник использовал перерыв по своему усмотрению, то полученная им травма (или смерть) может не являться несчастным случаем на производстве;
- в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы;
- при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования его в производственных (служебных) целях;
- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте;

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

Нормы трудового права и, касающиеся расследования и учета несчастных случаев на производстве, не распространяются (если в установленном ТК порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

Несчастные случаи на производстве расследованию и учету подлежат в соответствии с гл. 36 ТК.

ТК РФ рассматриваются случаи, которые подлежат расследованию, но квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, это:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

К групповому несчастному случаю относится случай, при котором пострадали 2 чел. и более. При этом степень тяжести несчастных случаев на данную квалификацию не влияет. Это могут быть 2 легко пострадавших работника и более, 2 погибших и более - важно, что травмы или смерть пострадавших наступили в результате одного события. При этом, если последствия травмы у второго работника наступили, например, не сразу, а спустя некоторое время, то несчастный случай, соответственно переходит в разряд групповых несчастных случаев на производстве со всеми вытекающими особенностями расследования и учета.

Несчастный случай относится к категории тяжелых несчастных случаев на производстве в соответствии со Схемой определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. N 160.

12.1. Обязанности работодателя при несчастном случае

При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

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

- в территориальный орган инспекции труда;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти субъекта РФ и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в территориальный орган инспекции труда, территориальное объединение организаций профсоюзов, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган Роспотребнадзора.

12.2. Порядок извещения о несчастных случаях

В соответствии со статьей 229 ТК РФ, для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо инспекции труда.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно

возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

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

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

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

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

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

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

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может

также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда.

12.3. Сроки расследования несчастных случаев

ТК устанавливает три срока расследования несчастного случая, связывая срок рассмотрения с тяжестью повреждения здоровья:

- при легких повреждениях здоровья - 3 дня;
- при тяжких повреждениях здоровья либо несчастном случае со смертельным исходом - 15 дней;
- при несчастном случае, о котором работодателю было сообщено не сразу, или случае, в результате которого у пострадавшего нетрудоспособность наступила не сразу, - 1 месяц со дня поступления заявления.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

12.4. Порядок проведения расследования несчастных случаев

Установлен следующий порядок проведения расследования несчастных случаев:

- выявление и опрос очевидцев и участников происшествия;
- получение информации об особенностях несчастного случая;
- формирование материалов расследования;
- выяснение причин, обстоятельств несчастного случая;
- уточнение характера несчастного случая, его связи с производством;
- установление степени вины застрахованного в процентах.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

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

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

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

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

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

12.5. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

Формы документов, необходимые для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24.10.2002 N 73. К ним относятся:

1. Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом);
2. Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1);
3. Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1ПС);
4. Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом);
5. Заключение государственного инспектора труда;
6. Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);
7. Протокол осмотра места несчастного случая;
8. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах;
9. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

В соответствии со статьей 230 ТК РФ, по каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав РФ.

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

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

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

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

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 (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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

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

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на

каждого пострадавшего, председателем комиссии в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в РФ и разработки предложений по его профилактике.

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

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем) в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Контрольные вопросы

1. Что такое труд и его значение для человека. Виды трудовой деятельности
2. Что такое условия труда и на что они влияют
3. В чем состоит потенциальная опасность трудовой деятельности
4. Дайте определение опасному и вредному производственному фактору
5. Перечислите основные принципы обеспечения безопасности на производстве
6. Значение внедрения системы управления охраной труда в организациях
7. Назовите основные методы обеспечения производственной безопасности
8. Какие органы осуществляют государственный контроль законодательства по охране труда
9. В каких случаях на предприятии создается служба охраны труда. 20. В чем заключаются основные задачи службы охраны труда
10. Назовите виды планирования охраны труда на предприятии
11. Какие установлены виды инструктажей по технике безопасности
12. Перечислите классы условий труда по степени вредности и (или) опасности
13. Специальная оценка условий труда, особенности проведения
14. Дайте определение несчастному случаю на производстве, как классифицируются несчастные случаи
15. В чем заключается профилактика производственного травматизма
16. Какие несчастные случаи подлежат расследованию
17. Сроки расследования несчастных случаев

Тестовые задания

Выберите один правильный ответ

01. К ВРЕДНЫМ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ФАКТОРАМ СОГЛАСНО СТ. 209 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ ОТНОСЯТСЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ, ВОЗДЕЙСТВИЕ КОТОРЫХ НА РАБОТНИКА МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К

- 1) производственной травме
- 2) заболеванию работника
- 3) снижению производительности труда отдельного работника
- 4) снижению профессиональных навыков работников

02. К ОПАСНЫМ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ФАКТОРАМ СОГЛАСНО СТ. 209 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ ОТНОСЯТСЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ, ВОЗДЕЙСТВИЕ КОТОРЫХ НА РАБОТНИКА МОЖЕТ ПРИВЕСТИ К

- 1) производственной травме
- 2) заболеванию работника
- 3) снижению производительности труда отдельного работника
- 4) снижению профессиональных навыков работников

03. ОБЯЗАННОСТИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА ВОЗЛАГАЮТСЯ НА

- 1) вышестоящую организацию
- 2) совет директоров
- 3) работодателя
- 4) комитеты (комиссии) по охране труда

04. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОВОДЯТСЯ С ПЕРИОДИЧНОСТЬЮ 1 РАЗ В

- 1) в год
- 2) 2 года
- 3) 3 года
- 4) в 4 года

05. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ РАБОТНИКОВ АПТЕЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОВОДЯТСЯ ЗА СЧЁТ СРЕДСТВ

- 1) фонда обязательного медицинского страхования

- 2) работника
- 3) муниципального бюджета
- 4) работодателя

06. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА НЕ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ

- 1) оценку своевременной выплаты заработной платы работникам
- 2) идентификацию, исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов
- 3) отнесение условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) или опасности к классу (подклассу) условий труда
- 4) оформление результатов проведения специальной оценки условий труда

07. ОБУЧЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА ПОДЛЕЖАТ

- 1) только руководитель
- 2) все работники организации
- 3) только ответственный за охрану труда
- 4) только работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда

08. ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПРОВОДИТСЯ СО ВСЕМИ

- 1) вновь принимаемыми на работу, временными работниками, командированными, студентами, прибывшими на практику и др.
- 2) работниками не реже одного раза в полугодие
- 3) работниками при введении в действие новых инструкций по охране труда
- 4) работниками при выполнении ими разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности

09. ПЕРВИЧНЫЙ ИНСТРУКТАЖ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ПРОВОДИТСЯ СО ВСЕМИ

- 1) вновь принимаемыми на работу, временными работниками, командированными, студентами, прибывшими на практику и др. при приёме на работу
- 2) работниками не реже одного раза в полугодие
- 3) работниками при введении в действие новых инструкций по охране труда
- 4) работниками при выполнении ими разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности

10. ПЕРВИЧНЫЙ ИНСТРУКТАЖ С РАБОТНИКОМ ПРОВОДИТ

- 1) начальник отдела кадров
- 2) руководитель организации
- 3) непосредственный руководитель работника
- 4) специалист отдела кадров

11. ПОВТОРНЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПРОВОДИТСЯ С ПЕРИОДИЧНОСТЬЮ 1 РАЗ

В

- 1) полгода
- 2) 2 года
- 3) 3 года
- 4) год

12. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ВСЕХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ РЕГУЛИРУЮТСЯ

- 1) Гражданским кодексом Российской Федерации
- 2) Трудовым кодексом Российской Федерации
- 3) Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации
- 4) Кодексом РФ об административных правонарушениях

13. ПРИЁМ НА РАБОТУ НА ДОЛЖНОСТЬ ОФОРМЛЯЕТСЯ

- 1) договором возмездного оказания услуг
- 2) договором подряда
- 3) трудовым договором
- 4) трудовым соглашением

14. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ФОРМЕ

- 1) письменной
- 2) устной
- 3) которая устанавливается по договорённости сторон
- 4) которая устанавливается работодателем

15. РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО РАСТОРГНУТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРЕДУПРЕДИВ ОБ ЭТОМ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 1) письменно, не позднее, чем за 2 недели
- 2) письменно, не позднее, чем за 2 месяца
- 3) устно, не позднее, чем за 2 месяца
- 4) устно, не позднее, чем за 2 недели

16. К ДИСЦИПЛИНАРНЫМ ВЗЫСКАНИЯМ, КОТОРЫЕ РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО ПРИМЕНЯТЬ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА, НЕ ОТНОСИТСЯ

- 1) выговор
- 2) замечание
- 3) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трёх месяцев
- 4) увольнение по соответствующим основаниям

17. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КОНКРЕТНОМУ РАБОТНИКУ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ

- 1) трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда
- 2) штатным расписанием
- 3) коллективным договором, соглашением
- 4) локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

18. КТО ФОРМИРУЕТ КОМИССИЮ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ, В КАКИЕ СРОКИ

- 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
- 4) все работники организации, в т.ч. руководитель

19. КТО ПОДЛЕЖИТ ОБУЧЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

- 1) только руководитель
- 2) только работники, занятые на работах повышенной опасности
- 3) только работники службы охраны труда и руководители подразделений
- 4) все работники организации, в т.ч. руководитель

20. 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
- 4) численность работников превышает 500 человек

21. ОХРАНА ТРУДА В АПТЕЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ВСЕ МЕРОПРИЯТИЯ, КРОМЕ:

- 1) организация приема на работу
- 2) организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов
- 3) организация работы по охране труда в аптеке
- 4) организация проведения СОУТ в аптеке

22. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ПРОВОДИТСЯ 1 РАЗ В:

- 1) 2 года
- 2) 3 года
- 3) 5 лет
- 4) 10 лет

23. УСЛОВИЯ ТРУДА, КОТОРЫЕ МОГУТ ВЫЗВАТЬ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОТКЛОНЕНИЯ, НО ПОСЛЕ РЕГЛАМЕНТИРОВАННОГО ОТДЫХА ОРГАНИЗМ ЧЕЛОВЕКА ПРИХОДИТ В НОРМАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ – ЭТО:

- 1) оптимальные
- 2) допустимые
- 3) вредные
- 4) опасные

24. ПО ХАРАКТЕРУ И ВРЕМЕНИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖИ ПОДРАЗДЕЛЯЮТ НА ВСЕ, КРОМЕ:

- 1) вводный
- 2) первичный
- 3) плановый
- 4) повторный

25. ИНСТРУКЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКА ДОЛЖНА ПЕРЕСМАТРИВАТЬСЯ НЕ РЕЖЕ ОДНОГО РАЗА В:

- 1) год
- 2) 2 года
- 3) 3 года
- 4) 5 лет

26. К ФАКТОРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ ОТНОСЯТ ВСЕ, КРОМЕ:

- 1) напряженность труда
- 2) химические
- 3) физические
- 4) биологические

Задания для самостоятельной работы

ЗАДАНИЕ 1. Ознакомиться с основными нормативными документами, регламентирующими организацию обучения и проверку знаний по охране труда. Пользуясь приложением 4, заполнить Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте (первичного на рабочем месте, вторичного, внепланового).

ЗАДАНИЕ 2. Изучите основы трудового законодательства РФ. Разъясните ситуацию: Сотруднику аптечной организации по его просьбе установлен режим неполного рабочего времени (0,5 ставки). Руководитель требует норму рабочего времени распределить на все дни недели, то есть сотрудник будет работать без выходных. Сотрудник указывает на нарушение своих прав в сфере трудовых отношений.

ЗАДАНИЕ 3. Обоснуйте ответ на вопрос: имеет ли право фармацевт, работающий в медицинской организации (больнице), право на сокращенную продолжительность рабочего времени как медицинский работник?

ЗАДАНИЕ 4. Осуществить анализ производственного травматизма в Аптеке «Фармация» статистическим методом. Для расчета воспользуйтесь следующими данными:

Число сотрудников – 25.

Статистика происшествий в аптеке за 2018г.:

01.01.18 – пьяный посетитель потребовал у провизора Ивановой 10 флаконов спирта. Получив обоснованный отказ, посетитель разбил витрину и сильно ударил провизора.

05.02.18 - фасовщица аптеки Иванцова при разборке товара случайно разбила флакон настойки пустырника, собирая осколки, она глубоко порезала руку.

13.08.18 – провизор Петрова получила поражение электрическим током и была госпитализирована,

22.11.18 – фармацевта Симонову госпитализировали с приступом почечной недостаточности,

10.12.18 – при замыкании электропроводки произошло возгорание. При тушении пожара провизор Иванцова была госпитализирована с ожогами III степени.

Примечание: статистическим методом обрабатываются статистические данные по травматизму и вычисляются следующие показатели:

а) коэффициент частоты травматизма

$Kч = N \cdot 1000 / C$,

где N - количество несчастных случаев; C - среднесписочный состав предприятия;

б) коэффициент тяжести травматизма

$$K_T = D / N ,$$

где D - количество дней нетрудоспособности вследствие несчастного случая;

в) коэффициент общего травматизма

$$K_{\text{общ}} = K_{\text{ч}} \cdot K_T = D \cdot 1000 / C ;$$

г) коэффициент, определяющий процент несчастных случаев с выходом на инвалидность и со смертельным исходом,

$$K_{\text{ис}} = T \cdot 1000 / N ,$$

где T - количество несчастных случаев с выходом на инвалидность и смертельным исходом;

д) коэффициент, отражающий количество пострадавших на 1000 работающих,

$$K_{\text{п}} = P \cdot 1000 / C ,$$

где P - количество пострадавших.

ЗАДАНИЕ 5. В аптечной организации «Фармация» провизор Таблеткина А.А. 15.03.2018 г. получила химический ожог кисти, опрокинув при проведении контроля качества внутриаптечной заготовки флакон с кислотой, который не был соответствующим образом закрыт. В тяжелом состоянии ее доставили в медицинскую организацию. Период временной нетрудоспособности составил 21 день. Опишите общие правила поведения при возникновении несчастного случая на производстве. Заполните акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 (Приложение 5).

Глоссарий

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

Вред - травмирование или заболевание, или иное повреждение здоровья, включая смерть, работающего или работавшего ранее человека, или повреждение здоровья его потомков, а также причинение ему материального ущерба и/или нарушение его благополучия

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей

Несчастный случай на производстве - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях, которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Профессия (от лат. *professio* - занятие, специальность) - род трудовой деятельности, требующей комплекса специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате учебной подготовки и трудового опыта

Риск - мера случайного причинения вреда, совокупно сочетающая степень возможности причинения вреда и степень его медицинской, или технической, или социально-экономической значимости (тяжести)

Система управления охраной труда (СУОТ) - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей

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

Специальность - постоянно выполняемая трудовая деятельность, выделяемая из профессии в следствие внутреннего разделения труда в рамках профессии

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных и духовных благ

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

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

Фармацевтический работник - физическое лицо, которое имеет фармацевтическое образование, работает в фармацевтической организации и в трудовые обязанности которого входят оптовая торговля лекарственными средствами, их хранение, перевозка и (или) розничная торговля лекарственными препаратами для медицинского применения (далее - лекарственные препараты), их изготовление, отпуск, хранение и перевозка

Нормативно-правовые акты по охране труда

1. Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-Трудовой ФЗ (ТК РФ)
2. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
3. Постановление Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
4. Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014г. N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 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»
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. N 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 апреля 2017 г. N 371н «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов»
10. Приказ Минздравсоцразвития России от 24 февраля 2005 г. N 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»

Рекомендуемая литература

1. Управление и экономика фармации [Электронный ресурс] / под ред. И. А. Наркевича-М.:ГЭОТАР-Медиа,2017.

<http://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970442265.html>

2. Охрана труда в медицинских организациях [Электронный ресурс] / Татарников М.А. - М. : ГЭОТАР-Медиа, . –

<http://www.rosmedlib.ru/book/ISBN9785970439418.html>

3. Организационно-аналитическая деятельность [Электронный ресурс]: учебник / С. И. Двойников и др.; под ред. С. И. Двойникова. - М. : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - <http://www.medcollegelib.ru/book/ISBN9785970440698.html>

Приложения

Приложение 1

Примерное положение о службе охраны труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, функции, права, ответственность и основы деятельности службы охраны труда (далее - службы).

1.2. Служба является самостоятельным структурным подразделением организации и подчиняется непосредственно ее руководителю или одному из его заместителей.

1.3. В своей деятельности служба руководствуется действующим законодательством, нормативно-правовыми актами и методическими материалами по охране труда, организационно-распорядительными документами самой организации и настоящим положением.

1.4. Деятельность службы осуществляется на основе текущего и перспективного планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности работников за надлежащее исполнение возложенных на них должностных обязанностей и служебных поручений начальника службы.

1.5. Начальник и другие работники службы назначаются на должности и освобождаются от занимаемых должностей приказом руководителя организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Квалификационные требования, функциональные обязанности, права, ответственность начальника и других работников службы регламентируются должностными инструкциями, разрабатываемыми на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н) и утверждаемыми руководителем организации.

1.7. Службу возглавляет начальник, на должность которого назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 5 лет.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" Единого квалификационного справочника, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии

назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.9. Начальник службы:

- руководит всей деятельностью службы, несет персональную ответственность за своевременное и качественное выполнение возложенных на служба задач и функций;
- осуществляет в пределах своей компетенции функции управления (планирования, организации, мотивации, контроля), принимает решения, обязательные для всех работников службы;
- распределяет функциональные обязанности и служебные поручения между сотрудниками службы, устанавливает степень их ответственности, при необходимости вносит предложения руководителю организации об изменении должностных инструкций подчиненных ему работников;
- вносит руководству организации предложения по совершенствованию работы службы, оптимизации его структуры и штатной численности;
- участвует в перспективном и текущем планировании деятельности службы, а также подготовке приказов, распоряжений и иных документов, касающихся возложенных на служба задач и функций;
- принимает необходимые меры для улучшения материально-технического и информационного обеспечения, условий труда, повышения профессиональной подготовки работников службы;
- участвует в подборе и расстановке кадров службы, вносит руководству организации предложения о поощрении и наложении дисциплинарных взысканий на работников службы, направлении их на переподготовку и повышение квалификации;
- совершенствует систему трудовой мотивации работников службы;
- осуществляет контроль за исполнением подчиненными ему работниками своих должностных обязанностей, соблюдением трудовой дисциплины и деятельностью службы в целом.

1.10. В период отсутствия начальника службы его обязанности исполняет его заместитель (при его наличии) или назначенный приказом руководителя организации другой работник.

1.11. Начальник службы или лицо, исполняющее его обязанности, имеют право подписи документов, направляемых от имени службы по вопросам, входящим в его компетенцию.

1.12. Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими службами и структурными подразделениями организации, а также в пределах своей компетенции со сторонними организациями.

1.13. За ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и нарушение трудовой дисциплины работники службы несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.14. Настоящее положение, структура и штатное расписание службы утверждаются руководителем организации.

2. Основные задачи службы

2.1. Соблюдение законодательства и действующих нормативно-правовых актов по охране труда в деятельности организации.

2.2. Организационно-методическое руководство, координация и контроль деятельности структурных подразделений организации по охране труда.

2.3. Подготовка и представление руководству информационно-аналитических материалов о состоянии и перспективах улучшения охраны труда в деятельности организации.

2.4. Совершенствование и внедрение новых методов организации работы, в том числе на основе использования современных информационных технологий.

2.5. Участие в пределах своей компетенции в подготовке и исполнении управленческих решений руководства организации.

2.6. Повышение уровня подготовки работников организации в области техники безопасности и охраны труда.

2.7. Решение иных задач в соответствии с целями организации.

3. Основные функции службы

3.1. Организация и координация работ по охране труда в организации, контроль за соблюдением в структурных подразделениях законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда, проведение профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.

3.2. Контроль за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.

3.3. Изучение условий труда на рабочих местах, проведение замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, специальная оценка условий труда и сертификация рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда.

3.4. Участие в рассмотрении несчастных случаев и разработке мер по их предотвращению.

3.5. Информирование работников от лица работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, принятых мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов.

3.6. Подготовка документов на выплату возмещения вреда, причиненного здоровью работников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

3.7. Проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативно-правовых актов по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

3.8. Подготовка и внесение предложений о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств, других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов, разработке и внедрении мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, рациональных режимов труда и отдыха.

3.9. Участие в составлении раздела "Охрана труда" коллективного договора, контроль за его выполнением, а также выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля.

3.10. Согласование разрабатываемой в организации проектной документации, участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного и непроизводственного назначения, по приемке из ремонта установок, агрегатов и другого оборудования в части соблюдения требований нормативно-правовых актов по охране труда.

3.11. Методическая помощь руководителям подразделений организации 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 компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда.

3.12. Разработка и пересмотр инструкций по охране труда, стандартов организации по безопасности труда.

3.13. Проведение вводных и повторных инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда работников организации.

3.14. Контроль расходования средств на выполнение мероприятий по охране труда в подразделениях организации, анализ и обобщение предложений по их расходованию, подготовка обоснования о выделении организации средств из территориального фонда охраны труда на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

3.15. Организация работы кабинета по охране труда, проведение пропаганды и предоставление информации по вопросам охраны труда с использованием внутренней радиосети, телевидения, стенных газет, витрин, обеспечение подразделений организации правилами, нормами, инструкциями, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, оказание им методической помощи в оборудовании соответствующих информационных стендов.

3.16. Информирование работников организации о введении в действие новых законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда, организация хранения документации по охране труда, составление отчетности по установленным формам и в соответствии со сроками, установленными нормативно-правовыми актами по охране труда.

3.17. Рассмотрение писем, заявлений и жалоб работников по вопросам охраны труда, подготовка по ним предложений работодателю по устранению имеющихся и выявленных в ходе расследований недостатков и упущений, подготовка ответов заявителям.

3.18. Взаимодействие с медицинскими учреждениями, научно-исследовательскими и другими организациями, принятие мер по внедрению их рекомендаций по охране труда.

3.19. Осуществление в пределах своей компетенции иных функций в соответствии с целями и задачами организации.

4. Права и ответственность

4.1. Служба имеет право:

- получать поступающие в организацию документы и иные информационные материалы по своему профилю деятельности для ознакомления, систематизированного учета и использования в работе;
- запрашивать и получать от руководителей организации и ее структурных подразделений информацию, необходимую для выполнения возложенных на него задач и функций;
- проверять соблюдение законодательства и нормативно-правовых актов по охране труда в деятельности организации;
- осуществлять в пределах своей компетенции проверку и координацию деятельности структурных подразделений организации по охране труда, о результатах проверок докладывать руководству организации;
- вносить предложения по совершенствованию форм и методов работы службы и организации в целом;
- участвовать в подборе и расстановке кадров по своему профилю деятельности;
- вносить предложения руководству организации по повышению квалификации, поощрению и наложению взысканий на работников службы и других структурных подразделений организации по своему профилю деятельности;
- участвовать в совещаниях при рассмотрении вопросов, отнесенных к компетенции службы.

4.2. Начальник службы несет персональную ответственность за:

- выполнение возложенных на служба функций и задач;
- организацию работы службы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений, поручений вышестоящего руководства, действующих нормативно-правовых актов по своему профилю деятельности;
- рациональное и эффективное использование материальных, финансовых и кадровых ресурсов;
- состояние трудовой и исполнительской дисциплины в службе, выполнение его работниками своих функциональных обязанностей;
- соблюдение работниками службы правил внутреннего распорядка, санитарно-противоэпидемического режима, противопожарной безопасности и техники безопасности;
- ведение документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами;
- предоставление в установленном порядке достоверной статистической и иной информации о деятельности службы;
- готовность службы к работе в условиях чрезвычайных ситуаций.

Должностная инструкция специалиста по охране труда

1. Общие положения

1. Настоящая должностная инструкция определяет должностные обязанности, права и ответственность специалиста по охране труда.

2. На должность специалиста по охране труда I категории назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет.

На должность специалиста по охране труда II категории назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года.

На должность специалиста по охране труда назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.

3. Специалист по охране труда должен знать: законы и иные нормативные правовые акты в сфере охраны труда; государственные нормативные требования охраны труда; международные договоры в области охраны труда, ратифицированные Российской Федерацией; национальные и межгосударственные стандарты в области безопасности и охраны труда; требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда; делопроизводство и методические документы по вопросам охраны труда; методы выявления, оценки и управления профессиональными рисками; производственную и организационную структуру организации, основные технологические процессы и режимы производства; виды применяемого оборудования и правила его эксплуатации; методы изучения условий труда на рабочих местах; психофизиологические требования к работникам; правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования

требованиям безопасного ведения работ; порядок проведения расследования несчастных случаев; передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда; порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда.

4. Специалист по охране труда назначается на должность и освобождается от должности приказом руководителя учреждения (предприятия, организации) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. Специалист по охране труда непосредственно подчиняется руководителю службы охраны труда.

2. Должностные обязанности

Участствует в организации и координации работ по охране труда в организации. Участвует в разработке и контроле за функционированием СУОТ в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда. Участвует в определении и корректировке направления развития системы управления профессиональными рисками в организации на основе мониторинга изменений законодательства и передового опыта в области охраны труда, а также исходя из модернизации технического оснащения, целей и задач организации. Осуществляет контроль за соблюдением в структурных подразделениях организации законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда. Информировывает работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Осуществляет контроль за своевременностью и полнотой обеспечения работников организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, молоком и другими равноценными продуктами питания. Осуществляет контроль за состоянием и исправностью средств индивидуальной и коллективной защиты. Выявляет потребность в обучении работников в области охраны труда исходя из государственных нормативных требований охраны труда, а также требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, проводит вводный инструктаж, контролирует проведение инструктажей (первичных, повторных, внеплановых, целевых) работников по вопросам охраны труда. Участвует в проведении контроля за исполнением бюджета организации в сфере охраны труда и проводит оценку эффективности использования финансовых ресурсов с точки зрения достижения поставленных целей и задач. Разрабатывает предложения по повышению

эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Осуществляет контроль за целевым использованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Принимает участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, организует взаимодействие членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда, созданной в организации в установленном порядке. Участвует в разработке разделов коллективного договора в части подготовки мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, а также прав и обязанностей работников и руководства организации в области соблюдения требований охраны труда, контролирует работу по подготовке предложений структурных подразделений организации для включения в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Организует и участвует в работе по определению контингента работников, подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послереисовым) и предсменным (послесменным) осмотрам. Оказывает методическую помощь руководителям структурных подразделений организации в разработке новых и пересмотре действующих инструкций по охране труда, а также в составлении программ обучения работников безопасным приемам и методам работы. Организует работу по подготовке технических заданий на выполнение услуг в области охраны труда, поставке средств индивидуальной и коллективной защиты, а также по оценке поступивших от поставщиков средств индивидуальной и коллективной защиты предложений по их поставке. Проводит анализ организационной структуры, технического оснащения организации, государственных нормативных требований охраны труда, передового отечественного и зарубежного опыта в области охраны труда. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, анализе причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в разработке мероприятий по их предотвращению. Участвует в разработке мероприятий по повышению уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда. Совместно с другими структурными подразделениями организации участвует в разработке планов и программ по улучшению условий и охраны труда, устранению или минимизации профессиональных рисков. Осуществляет контроль за соблюдением требований охраны труда, безопасных приемов и методов работы при проведении практики студентов учреждений среднего и высшего профессионального образования и трудового обучения школьников. Составляет и предоставляет отчет по установленной форме.

3. Права

Специалист по охране труда имеет право:

- вносить предложения руководству по вопросам организации и условий труда;
- запрашивать и пользоваться информационными материалами и нормативно-правовыми документами, необходимыми для исполнения своих должностных обязанностей, получать поступающие в организацию документы и

иные информационные материалы по своему профилю деятельности для ознакомления, систематизированного учета и использования в работе;

- вносить предложения руководству поощрению и наложению взысканий на работников организации (предприятия, учреждения) по своей деятельности;

- вносить предложения по развитию и совершенствованию деятельности организации (предприятия, учреждения) с учетом вопросов охраны труда;

- запрашивать и получать от руководителей организации (предприятия, учреждения) и ее структурных подразделений информацию, необходимую для выполнения возложенных на него должностных обязанностей;

- проверять соблюдение законодательства и нормативно-правовых актов по охране труда в организации (предприятия, учреждения);

- осуществлять в пределах своей компетенции проверку и координацию деятельности структурных подразделений организации (предприятия, учреждения) по охране труда, о результатах проверок докладывать руководству организации (предприятия, учреждения);

- участвовать в совещаниях при рассмотрении вопросов, отнесенных к компетенции службы охраны труда;

- беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации (предприятия, учреждения), знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;

- предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации (предприятия, учреждения) обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;

- требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;

- направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;

- запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;

- привлекать по согласованию с руководителем организации (предприятия, учреждения) и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;

- представлять по поручению руководителя организации (предприятия, учреждения) в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда;

- проходить в установленном порядке аттестацию с правом на получение соответствующей квалификационной категории;

- повышать свою квалификацию.

Специалист по охране труда пользуется всеми трудовыми правами в соответствии с ТК РФ.

4. Ответственность

Специалист по охране труда несет персональную ответственность за:

- осуществление возложенных на него должностных обязанностей;
- организацию своей работы, своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности;
- ведение документации, предусмотренной должностными обязанностями и действующими нормативно-правовыми актами, предоставление в установленном порядке достоверной статистической и иной информации о своей деятельности;
- соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности;
- оперативное принятие мер, включая своевременное информирование руководства, по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и иных правил, создающих угрозу деятельности учреждения (предприятия, организации), его работникам и иным лицам.

За нарушение законодательных и нормативных актов специалист по охране труда может быть привлечен в соответствии с действующим законодательством в зависимости от тяжести проступка к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности.

Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов

№ п/п	Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса
1	Физические факторы
1.1	Микроклимат
1.1.1	Температура воздуха
1.1.2	Относительная влажность воздуха
1.1.3	Скорость движения воздуха
1.1.4	Тепловое излучение
1.2	Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)
1.3	Виброакустические факторы
1.3.1	Шум
1.3.2	Инфразвук
1.3.3	Ультразвук воздушный
1.3.4	Общая и локальная вибрация
1.4	Световая среда
1.4.1	Освещенность рабочей поверхности
1.4.2	Прямая блескость
1.4.3	Отраженная блескость
1.5	Неионизирующие излучения
1.5.1	Переменное электромагнитное поле (промышленная частота 50 Гц)
1.5.2	Переменное электромагнитное поле радиочастотного диапазона
1.5.3	Электростатическое поле
1.5.4	Постоянное магнитное поле
1.5.5	Ультрафиолетовое излучение
1.5.6	Лазерное излучение
1.6	Ионизирующие излучения
1.6.1	Рентгеновское, гамма- и нейтронное излучение
1.6.2	Радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работника
2	Химический фактор
2.1	Химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа
3	Биологический фактор
3.1.	Микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах
3.2.	Патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний
3.3.	Патогенные микроорганизмы - возбудители высококонтагиозных эпидемических заболеваний человека
3.4.	Патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных болезней, выделяемые в самостоятельные нозологические группы
3.5.	Условно-патогенные микроорганизмы (возбудители оппортунистических инфекций)
4.	Тяжесть трудового процесса

4.1	Физическая динамическая нагрузка
4.2	Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную
4.3	Стереотипные рабочие движения
4.4	Статическая нагрузка
4.5	Рабочая поза
4.6	Наклоны корпуса тела работника
4.7	Перемещение в пространстве
5.	Напряженность трудового процесса
5.1	Длительность сосредоточенного наблюдения
5.2	Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени
5.3	Число производственных объектов одновременного наблюдения
5.4	Нагрузка на слуховой анализатор
5.5	Активное наблюдение за ходом производственного процесса
5.6	Работа с оптическими приборами
5.7	Нагрузка на голосовой аппарат

Приложение 4

Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте (первичного на рабочем месте, повторного, внепланового)

Дата	ФИО инструктируемого	Год рождения	Профессия, должность инструктируемого	Вид инструктажа (первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый).	Фамилия, инициалы, должность инструктирующего, допускающего	Подпись		Стажировка на рабочем месте		
						Инструктируемого	Инструктирующего	Кол-во смен (с... по...)	Стажировку прошел	Знания проверил,

форма Н-1

Один экземпляр направляется
пострадавшему или его
доверенному лицу

Утверждаю

(подпись, фамилия, инициалы работодателя
(его представителя)

"__" _____ 200_ г.

Печать (при наличии печати)

Акт N _____

о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая _____

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая, количество
полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся)
пострадавший _____

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ве-

домственная и отраслевая принадлежность/код основного вида экономической

деятельности по ОКВЭД/; фамилия, инициалы работодателя-физического лица)

Наименование структурного подразделения _____

3. Организация, направившая работника _____
(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая
принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:

(фамилия, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество _____

пол (мужской, женский) _____

дата рождения _____

профессиональный статус _____

профессия (должность) _____

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай _____
(число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации _____
(число полных лет и месяцев)

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж _____

(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/
(нужное подчеркнуть)

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный
случай _____

(число, месяц, год)

Стажировка: с "__" _____ 200_ г. по "__" _____ 200_ г.

(если не проводилась - указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении
которой произошел несчастный случай: с "__" _____ 200_ г. по
"__" _____ 200_ г.

(если не проводилось - указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при
выполнении которой произошел несчастный случай _____

(число, месяц, год, N протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай _____

(краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю _____

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

7.1. Сведения о проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с указанием индивидуального номера рабочего места и класса (подкласса) условий труда _____*;

7.2. Сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест по условиям труда) (наименование, ИНН) _____*;

8. Обстоятельства несчастного случая _____

(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю,

описание событий и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения, установленные в ходе расследования)

8.1. Вид происшествия _____

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение тяжести повреждения здоровья _____

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения _____

(нет, да - указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по результатам освидетельствования, проведенного в _____ в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая _____

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая _____

(указать основную и сопутствующие причины несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:

(фамилия, инициалы, должность (профессия) с указанием требований _____

законодательных, иных нормативных правовых и локальных нормативных актов,

предусматривающих их ответственность за нарушения, явившиеся причинами _____

несчастного случая, указанными в п.9 настоящего акта; при установлении _____

факта грубой неосторожности пострадавшего указать степень его вины _____

в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица _____

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки _____

Подписи лиц, проводивших
расследование несчастного случая _____

(фамилии, инициалы, дата)