

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>СТРАНИЧКА РЕДАКТОРА</i>	
<b>А. Соловьев.</b> Ужесточение требований охраны труда.....	3
<i>ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ</i>	
<b>М. Рудаков и др.</b> Внедряем современные системы.....	4
<i>ИЗВЛЕКАЕМ УРОКИ</i>	
<b>В. Орлов.</b> Ответственных много, отвечать некому.....	10
<i>ОПЫТ</i>	
<b>И. Савинова.</b> По заслугам и честь.....	14
<b>И. Клоев.</b> Эффективность внутреннего аудита.....	19
<b>В. Перегуда.</b> От оценки рисков - к их устранению.....	26
<b>Е. Шатто.</b> Бытовой городок на строительном объекте.....	32
<i>ТОЧКА ЗРЕНИЯ</i>	
<b>И. Элиович и др.</b> Роль производственного контроля возрастает.....	36
<i>ОБУЧЕНИЕ</i>	
<b>Г. Коршунов и др.</b> Проблема качественного образования.....	42
<i>НАШЕ ПРАВО</i>	
<b>В. Рябова.</b> Правовая база оказания услуг.....	48
<b>В. Бузлуков.</b> Становление законодательства об охране труда в России... Международные нормы как базовая основа.....	56 63
<i>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</i>	
<b>А. Козицкая.</b> Что нужно знать о рисках работы с бериллием.....	67
Две стороны одной медали.....	70

**Адрес редакции:**

117393, Москва, ул. Гарибальди, д. 24, корп. 3; E-mail: solovev\_ap@bk.ru,  
http://www.otiss.ru; Тел/факс: 8(499) 120-25-31; 120-20-92

© ЗАО Редакция журнала «Охрана труда и социальное страхование»

## КОНСУЛЬТАЦИИ

<b>О. Лапшин.</b> Проведение специальной оценки условий труда.....	72
Содержание журнала «Охрана труда. Практикум» за 2015 г. по рубрикам (с № 1 по № 11).....	86
Содержание журнала «Медицина труда и экология» за 2015 г. по рубрикам (6 номеров в год).....	94

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Журнал «**СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**»

## ВНИМАНИЮ АВТОРОВ ЖУРНАЛА

Для выплаты гонорара за опубликованный материал просим вас вместе с оригиналом представлять в редакцию ксерокопию паспорта (стр. 2,3,5), индекс почтового отделения прописки, ксерокопию страхового свидетельства пенсионного фонда.

**ШЕФ-РЕДАКТОР - А. СОЛОВЬЕВ, канд. экон. наук,  
Заслуженный экономист РФ**

**ЗАМ. ШЕФ-РЕДАКТОРА - Н. ШИЯН, канд. исторических наук**

**КОМПЬЮТЕРНАЯ ВЕРСТКА - А. БУЗЫЧКИН**

**КОРРЕКТУРА - О. КУПРИЯНОВА**

**Учредитель и издатель - ЗАО Редакция журнала «Охрана труда  
и социальное страхование»**

**Журнал зарегистрирован** МПТР России ПИ № 77-14270

**Подписано в печать** 12.11.2015.

**Тираж** 10000 экз. **Заказ №**

**Журнал отпечатан:**

ООО «Астра-полиграфия», 127282, Москва, ул. Полярная, д. 33Б, стр. № 1,  
телефон: 8(495) 476-74-87

Посылая в адрес редакции тексты и фото, отправитель тем самым соглашается с фактом их публикации в журнале и гарантирует согласие на публикацию третьих лиц, изображенных на фото. Отправитель также соглашается, что после публикации в журнале и выплаты денежного вознаграждения издатель имеет право на использование данных материалов в других изданиях и Интернет-ресурсах. За достоверность сведений, а также орфографию, пунктуацию и размещение текста внутри рекламных объявлений ответственность несут рекламодатели. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

**По вопросам размещения рекламы** обращаться к Соловьевой Ирине Петровне.  
Тел.: (499) 120-25-31; e-mail: sip20549@mail.ru

**Льготную подписку без ограничения сроков можно оформить в редакции**

**НАШИ ПОДПИСНЫЕ ИНДЕКСЫ**

71331, 45960, 45961, 83220 - в каталоге Агентства «Роспечать»;

83853 - в объединенном каталоге «Пресса России»;

16662 - в каталоге Российской прессы «Почта России».

**Ужесточение требований охраны труда**

Вот и уходит в историю 2010 год. По доброй традиции каждый из нас, встречая Новый год, мысленно оценивает год уходящий. Каким он был? Чем запомнился? Что ждет нас впереди?

При вашей активной поддержке, уважаемые читатели, в уходящем году мы продолжили публикации материалов об опыте работы субъектов Федерации по Федеральным округам. Губернаторы и руководители регионов, главы администраций муниципальных образований и руководители объединений работодателей, профсоюзные работники и администраторы-хозяйственники делились опытом управления охраной труда в современных условиях.

2015 г. принес свои изменения. Так, вступили в силу новые правила охраны труда для отдельных отраслей: в 2016 г. они будут применяться большинством работодателей в обязательном порядке. Кроме того, ответственность за нарушение правил охраны труда в 2016 г. станет строже: будут повышены штрафы за несоблюдение требований трудового законодательства (штрафы за нарушение правил охраны труда уже с 2016 г. будут начисляться за каждого работника, в отношении которого совершалось нарушение) и увеличен срок давности привлечения работодателей к административной ответственности.

С 2015 г. вступили в силу изменения в ТК РФ, касающиеся диверсификации ответственности за нарушения норм трудового права и правил охраны труда. Теперь административная ответственность за нарушение требований охраны труда установлена статьей 5.27.1 КоАП РФ. Наряду с этим существенно увеличились штрафы для должностных лиц и организаций, допускающих такие нарушения.

Таким образом, штрафы за нарушения правил охраны труда в 2016 г. могут доставить немало проблем работодателям, недооценивающим важность сохранения здоровья работников и обеспечения безопасности их труда.

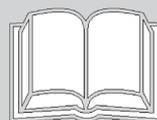
В 2016 г. главной задачей нашего журнала станет информирование, консультирование и оказание практической помощи работникам и работодателям по вопросам соблюдения трудового законодательства в сфере охраны труда. Особое внимание будет уделяться пропаганде безопасности труда и здорового образа жизни, а также наиболее распространенным профессиональным рискам и способам управления ими.

Мы гордимся тем, что ряд идей и проектов, опубликованных на страницах журнала, уже легли в основу практической деятельности многих современных предприятий и организаций, и твердо верим, что плодотворная, творческая связь с авторским активом, замечания, предложения и советы наших уважаемых читателей помогут нам справиться с любыми проблемами, а также улучшить содержание, качество публикаций, форму подачи материалов.

Поздравляем вас, дорогие наши читатели, с наступающим Новым годом! Желаем всем вам успехов в работе, доброго здоровья, счастья и благополучия в семье!

*А. СОЛОВЬЕВ,*

*шеф-редактор, государственный советник Российской Федерации  
1-го класса, заслуженный экономист РФ, канд. экон. наук*



## ВНЕДРЕМ СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ

*Создание Россией на глобальном рынке конкурентоспособных производств невозможно без внедрения современных методов управления охраной труда и промышленной безопасностью. О том, как в Ленинградской области решение этой проблемы взаимодействует с общей системой управления производственной деятельностью предприятий, рассказывают профессор кафедры безопасности производств ФБГОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой университет «Горный»» М. Рудаков и начальник отдела охраны труда и социального партнерства Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области Л. Васильева.*

На территории Ленинградской области реализован проект МОТ «Развитие и внедрение системы управления охраной труда на Северо-Западе России в целях обеспечения достойного и безопасного труда» (2006-2012 гг.), а также намечаются перспективы дальнейшего развития данного направления в организациях, расположенных в регионе.

Система управления (система менеджмента) - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов для разработки политики и целей того или иного направления, а также для достижения этих целей. В общем случае система управления включает в себя организационную структуру, деятельность по планированию, установленную ответственность, правила экс-

плуатации, процедуры, процессы и ресурсы.

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 (ст. 209 ТК РФ).

Система управления промышленной безопасностью (СУПБ) - комплекс взаимосвязанных организационных и технических мероприятий, осуществляемых организацией, эксплуатирующей опасные производственные объекты (ОПО), в целях предупреждения аварий и инцидентов на ОПО, локализации и ликвидации последствий таких аварий (ст. 1 Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О про-

мышленной безопасности опасных производственных объектов» (в ред. от 31.12.2014)).

В организациях, эксплуатирующих ОПО, как правило, создаются единые системы управления охраной труда и промышленной безопасностью (ЕСУОТ и ПБ).

Основными национальными стандартами РФ в сфере, относящейся к ЕСУОТ и ПБ, в организациях являются:

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» ILO-OSH-2001 (введен в действие в качестве национального стандарта РФ с 01.07.2009);

ГОСТ Р 54934-2012 / OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» (введен в действие в качестве национального стандарта РФ с 01.01.2013).

Поскольку модели ЕСУОТ и ПБ в организации (см. рисунок), лежащие в основе документов ILO-OSH-2001 и OHSAS 18001:2007, практически эквивалентны, то между ГОСТ 12.0.230-2007, идентичным Руководству ILO-OSH-2001, и ГОСТ Р 54934-2012, идентичным стандарту OHSAS 18001:2007, также не существует принципиальных различий (см. схему).

Оба эти документа ориентированы на непрерывное совершенствование (постоянное улучшение) системы управ-

ления, необходимое для достижения целей организации в области охраны труда и промышленной безопасности.

Для участия в проекте МОТ Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области были отобраны 20 пилотных организаций, внедряющих у себя современные ЕСУОТ и ПБ, а также уже внедрившие в соответствии с корпоративными требованиями, но желающие повысить ее эффективность (что наиболее характерно для предприятий с зарубежным капиталом).

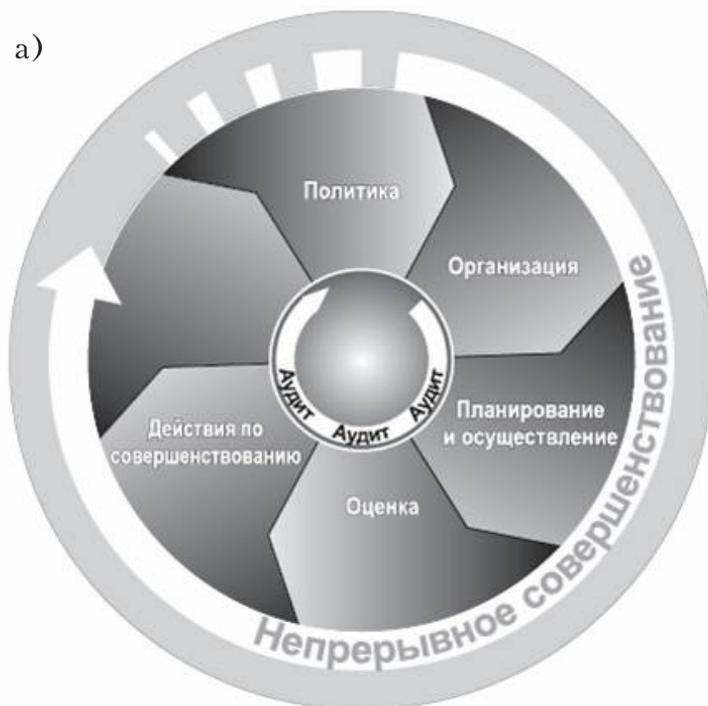
Заслуживает внимания тот факт, что после окончания проекта МОТ в 2012 г. большинство пилотных предприятий продолжают развивать созданные ЕСУОТ и ПБ в тесном взаимодействии с Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области.

На основании полученных результатов в ходе проведения семинаров-совещаний и рабочих встреч с руководителями служб ОТ и ПБ данных предприятий можно сделать следующие положительные выводы.

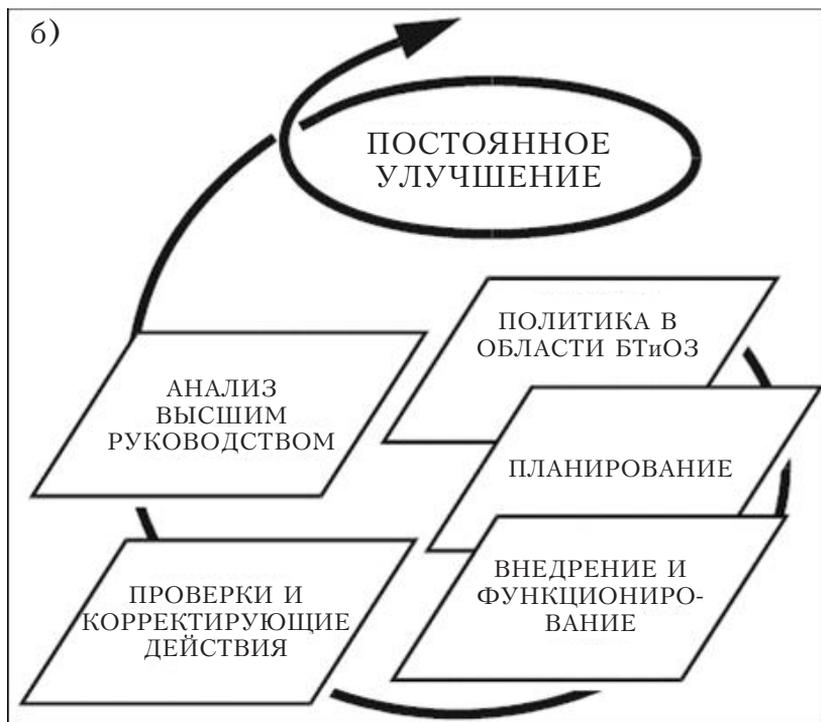
Отмечается определенный прогресс в восприятии самой тематики внедрения современных ЕСУОТ и ПБ со стороны руководителей российских организаций, даже не имеющих контактов с зарубежными партнерами.

Если буквально шесть-семь лет назад эти вопросы рассматривались не более как отвле-ченные предметы, далекие от

а)



б)



Модель СУОТ по ГОСТ 12.0.230-2007 (а) и модель системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья по ГОСТ Р 54934-2012 (б)

российских реалий, то в настоящее время специалисты весьма заинтересованы в практической стороне внедрения эффективной ЕСУОТ и ПБ.

Значительную роль в этом сыграли изменения, внесенные в ТК РФ и Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», в части определений СУОТ и СУПБ и обязанностей работодателя по обеспечению их создания и функционирования.

**Н**аиболее важной, на наш взгляд, явилась «смена установок» при осуществлении практической деятельности руководителей и специалистов служб охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) - от ориентации на выявление нарушений положений законодательства и иных нормативных правовых актов по ОТ и ПБ к идентификации возможных опасностей и рисков на рабочих местах.

Представляется, что это в наибольшей мере отвечает требованиям превентивного (профилактического) подхода к улучшению условий и охраны труда на рабочих местах.

Работники, участвовавшие в создании элементов ЕСУОТ и ПБ и внесшие свой вклад в разработку мер по выявлению и снижению рисков, очень сильно мотивируются этими процессами.

Например, охрана труда в этих случаях предстает уже не только как набор инструкций,

после ознакомления с которыми работник должен только расписаться, но как «живой» процесс, на который работник может положительно воздействовать.

Также повышение «прозрачности» процедур выявления опасностей и оценки рисков, оперативное информирование работников о состоянии ОТ и ПБ способствуют улучшению морального климата на предприятии.

Весьма неоднозначной была взаимосвязь показателей безопасности и внедрения ЕСУОТ и ПБ. Для организаций, которые и раньше строили свою работу по ОТ и ПБ на системной основе, характерны стабилизация и снижение количества производственных травм, аварий и инцидентов.

Однако для тех организаций, которые впервые начали внедрять элементы ЕСУОТ и ПБ, тенденция в ряде случаев имела обратный характер - по мере внедрения СУОТ показатели травматизма и микротравмирования работников парадоксальным образом увеличивались.

Как показали результаты более детальных исследований, речь в этом случае идет не об общем увеличении количества травм и микротравм, а о налаживании регистрации этих событий.

Например, рост показателей микротравматизма может быть обусловлен поставленными учетом и анализом обращений работников в медпункт

организации или потребностей в медицинских аптечках первой помощи в производственных подразделениях.

Для предприятий, работающих с зарубежными партнерами, наличие или отсутствие сертификата соответствия их ЕСУОТ и ПБ требованиям стандарта OHSAS 18001:2007 может являться критичным для участия в тендерах, конкурсах и заключении контрактов.

**Н**аряду с безусловно положительными результатами отмечается и ряд характерных проблем в функционировании ЕСУОТ и ПБ в организациях.

Прежде всего, это неготовность руководства ряда организаций к активному (а не формальному) вовлечению работников в управление ОТ и ПБ, в том числе через деятельность комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных по охране труда.

Немаловажной мерой также является организация регулярного обучения уполномоченных вопросам ОТ и ПБ в соответствии со спецификой деятельности их производственных подразделений.

Программы подготовки персонала по вопросам охраны труда не включают оценку доступности и прочности усвоения материала работниками. Нередки ситуации, когда обучение по охране труда работников рабочих специальностей сводится только к ознакомлению с инструкциями и подписи в соответствующих журналах.

В целом требует пересмотра и подход к обучению по охране труда, организуемому на предприятии, в сторону большей наглядности материала и интерактивного характера учебных занятий.

Со вступлением в силу федеральных законов от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”», а также ряда подзаконных актов, требуется:

во-первых, достаточно четко документировать роль спец-оценки условий труда в процессах, процедурах и записях ЕСУОТ и ПБ;

во-вторых, разработать единый методический подход к проведению процедур спец-оценки и оценки рисков, так как процедура идентификации опасных и вредных производственных факторов, характерная для спец-оценки, практически идентична процедуре выявления опасностей, присущей оценке рисков.

Кроме того, необходимо более широкое распространение на предприятиях практики аудитов безопасного поведения работников, проводимых представителями службы ОТ и ПБ совместно с представительными органами работников.

Основная цель данных аудитов заключается отнюдь не

в наложении на нарушителей дисциплинарных взысканий, а в выявлении причин, побуждающих работников игнорировать требования безопасности.

Отдельным вопросом является экономическая эффективность внедрения ЕСУОТ и ПБ, которая выражается в снижении затрат на производство единицы производимой продукции и проявляется в конечном счете в повышении эффективности производства.

В то же время «стоимость» внедрения ЕСУОТ и ПБ составляет, по экспертным оценкам, не более 10% общего объема затрат, которые несет предприятие в сфере ОТ и ПБ:

- > организация проведения спецоценки условий труда;
- > предоставление гарантий и компенсаций работникам;
- > обеспечение их СИЗ;
- > обучение, включая интерактивный характер учебных занятий;
- > расследование несчастных случаев, аварий и инцидентов и т. д.

В долгосрочной перспективе функционирующая ЕСУОТ и ПБ действительно позволит снизить экономические потери предприятия. Однако в современных условиях основным путем минимизации влияния неблагоприятных экономических тенденций на вопросы безопасности на производстве следует считать концентрацию финансовых ресурсов на тех направлениях деятельности организации, которые характеризуются

максимальной величиной снижения риска травматизма и профзаболеваний на единицу затрат.

К таким направлениям, например, относятся:

разработка научно обоснованных методов профилактики профзаболеваний и предупреждения несчастных случаев;

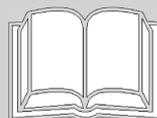
активное вовлечение персонала предприятий в функционирование СУОТ и ПБ;

организация оперативного сотрудничества работников низшего и среднего звена с руководителями компаний;

повышение качества обучения вопросам ОТ и ПБ за счет внедрения инновационных технологий.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области совместно с предприятиями и партнерами (включая ФБГОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой университет «Горный») сосредоточивает усилия на решении проблем с охраной здоровья работников и безопасностью их труда в процессе трудовой деятельности, одним из действенных инструментов которых является реализация государственной программы региона «Стимулирование экономической активности Ленинградской области».

В рамках данной программы реализуется ряд мероприятий по охране труда, направленных в том числе на совершенствование системного подхода к управлению ОТ и ПБ в организациях.



## ОТВЕТСТВЕННЫХ МНОГО, ОТВЕЧАТЬ НЕКОМУ

*При выполнении строительно-монтажных работ на высоте, если не соблюдаются установленные требования охраны труда, работники подвергаются большому риску падения. Пренебрежительное отношение к правилам нередко приводит к трагическим последствиям.*

Нефтехимическая отрасль является одной из наиболее экономически эффективных видов деятельности и, как правило, не имеет затруднений с финансированием мероприятий по охране труда. Однако из-за грубых нарушений установленных нормативных требований охраны труда в ООО «Ремонтно-строительное предприятие «Алексий»» (г. Пермь), занимающемся изготовлением и ремонтом нефтехимического оборудования, 28 августа 2014 г. при падении с высоты погиб слесарь по ремонту технологических установок А. Устинов, проработавший на данном предприятии более восьми лет.

Несчастный случай произошел на установке КК-1 на резервуаре РВС-141, который находится на площадке ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», относящейся к опасному производственному объекту. Резервуар РВС-141 диаметром 15,18 м и высотой 11,8 м изготовлен из стали и облицо-

ван снаружи красным кирпичом с толщиной кладки 0,6 м. На отметке 10 м верхнего пояса резервуара была установлена навесная площадка, состоящая из металлических кронштейнов (уголок 75×75×6 мм) и деревянного настила шириной 0,7 м из щитов, сколоченных из обрезной доски толщиной 40 мм, длиной 2-3 м и уложенных с нахлестом в сторону шахтной лестницы, предназначенной для подъема и спуска работников на леса и с лесов. К стойкам кронштейнов на высоте 1150 мм от деревянного настила был закреплен и натянут страховочный канат диаметром 8 мм. Высота стоек кронштейнов - от 1170 мм до 1210 мм. Всего установлено 12 кронштейнов с шагом от 1,5 м до 2,5 м. Длина лесов - 24 м.

Около резервуара со стороны заезда в карту был установлен автомобильный кран КС 55713, входящий в состав опасного производственного объекта «Участок

механизации автоколонны ОАО «Пермское транспортное предприятие»».

28 августа в связи с производственной необходимостью и на основании изданного приказа на установке каталитического крекинга № 1 (КК-1) топливного производства ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» производились ремонтные работы резервуара РВС-141 под контролем мастера цеха № 18 С. Шулепова. Все работники ООО «РСП «Алексий»» были обеспечены защитными касками, монтажными поясами, противогазами, защитными очками, приспособлениями для выравнивания листов (струбцинами) и электроинструментом для выполнения монтажных и сварочных работ.

В 8.00 утра в бытовом вагончике слесарь по ремонту технологических установок (РТУ) А. Устинов был ознакомлен мастером цеха с нарядом-допуском и планом работы на смену, прошел инструктаж по охране труда и приступил к монтажу четвертого стального листа (6000×1500×4 мм). На тот момент три листа уже были установлены на прихватки к листам нижерасположенного пояса резервуара РВС-141.

Совместно с электрогазосварщиком Д. Никееенко, слесарем РТУ А. Сафьяновым и машинистом автокрана Е. Голубчиковым установили стальной лист на верхний пояс резервуара РВС-141 и ушли на обед в 12.30. После обеда слесари Устинов и Сафьянов со сварщиком Никееенко приступили к выравниванию и закреплению установленного стального листа с

навесной площадки, так как металлический лист отклонился от вертикали на 150 мм внутрь резервуара, что делало невозможным его стыковку к предыдущему листу.

Слесарь Устинов резаком срезал монтажную петлю с листа, а сварщик Никееенко приварил ее к середине стального листа. Слесарь Сафьянов спустился с площадки вниз за струбциной. В 13.20 при выравнивании стального листа без согласования с ответственным за производство работ мастером Шулеповым слесарь Устинов принял решение применить автокран.

Машинист автокрана по команде Устинова передвинул стрелу к месту производства работ, а Устинов прицепил один текстильный строп на крюк крана, предварительно продев строп через переваренную в середину стального листа монтажную петлю. В 13.30 слесарь Устинов стоял у левого края стального листа (монтажный пояс на нем был одет, но не пристегнут к страховочному канату) и начал подавать команды жестами машинисту крана Голубчикову для оттягивания стального листа стрелой автокрана.

В это время произошел щелчок, стальной лист оторвался от прихваток и начал смещаться на слесаря Устинова. Уклоняясь от листа, он сделал несколько шагов назад и упал с площадки на землю с 10-метровой высоты. Монтажная петля не выдержала нагрузку и оборвалась, а стальной лист упал в 1,5 м от Устинова.

Машинист крана Голубчиков выскочил из кабины автокрана, поспешил к упавшему Устинову и

## ИЗВЛЕКАЕМ УРОКИ

позвал на помощь других работников. Его перевернули на спину и вызвали скорую помощь, бригада которой констатировала смерть пострадавшего.

По заключению судмедэкспертизы причиной смерти явилась тупая сочетанная травма тела в виде переломов костей черепа, ребер и разрыва внутренних органов в результате падения пострадавшего со значительной высоты (около 10 м). При судебно-химическом исследовании в крови пострадавшего алкоголь не обнаружен.

Кроме того, при расследовании было установлено, что навесные площадки для ремонта резервуара РВС-141 в нарушение требований п. 6.2.5 «Межотраслевых правил по охране труда при работе на высоте» (ПОТ РМ 012-2000) были смонтированы бригадой под руководством мастера С. Шулепова с отступлением от требований проекта производства работ (ППР) на ремонт резервуара РВС-141:

- > навесные площадки были прикреплены с внешней стороны к кирпичной кладке ниже верхнего края на 700 мм;

- > верхний горизонтальный элемент ограждения был выполнен стальным тросом диаметром 8 мм вместо уголка 50×50×5 мм;

- > отсутствовал промежуточный горизонтальный элемент ограждения из уголка 25×25×3 мм и отбортовка из доски 25×150 мм;

- > кронштейны навесной площадки были установлены с шагом от 1,5 до 2,5 м вместо шага 1,2 м.

Однако актом приемки в эксплуатацию лесов, подмостей и других средств подмащивания,

утвержденным главным инженером ООО «Алексий», была разрешена эксплуатация этих навесных площадок, установленных на резервуаре РВС-141 объекта КК-1.

Комиссией по расследованию установлены следующие **причины, вызвавшие несчастный случай:**

- > недостатки в организации рабочих мест в части обеспечения безопасности работников при осуществлении технологических процессов, выразившиеся в монтаже и эксплуатации навесных площадок, выполненных с отступлением от ППР по ремонту резервуара РВС-141. Нарушены требования ст. 212 ТК РФ и п. 6.2.5 ПОТ РМ-012-2000;

- > неосуществление контроля за безопасным состоянием условий труда на рабочих местах, приведшее к эксплуатации подъемных сооружений с отступлениями от требований ППР. Работы по перемещению грузов (стальных листов) проводились без разработки схемы строповки и при отсутствии лица, ответственного за безопасное производство работ. При перемещении груза крановщик использовал механизм подъема крана с отклонением канатов от вертикали. Пострадавший работал без крепления монтажного пояса к страховочному канату. Нарушены требования ст. 9 Федерального закона от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и ст. 212 ТК РФ.

**Ответственными лицами за допущенные нарушения, приведшие к несчастному случаю, расследованием определены:**

- мастер цеха № 18 ООО «РСП “Алексий”», назначенный приказом лицом, ответственным за безопасное проведение работ с применением грузоподъемных машин, но не обеспечивший монтаж навесных площадок и руководство работами по ремонту резервуара РВС-141 в соответствии с ППР, чем нарушены требования п. 6.5.2 ПОТ РМ-012-2000 и п. 2.17 Должностной инструкции мастера. Кроме того, он непосредственно не руководил работами по перемещению грузов, по которым даже не были разработаны схемы строповки;

- начальник цеха № 18 ООО «РСП “Алексий”», назначенный приказом лицом, ответственным за безопасное проведение работ с применением грузоподъемных машин в целом по цеху, но не обеспечивший безопасную организацию работ и рабочих мест при ремонте резервуара РВС-141. Нарушены требования ст. 212 ТК РФ, п. 6.2.5 ПОТ РМ-012-2000 и п. 2.6.1 Должностной инструкции начальника цеха;

- главный инженер ООО «РСП “Алексий”», назначенный приказом ответственным руководителем за проведение работ по ремонту резервуара РВС-141, а также лицом, ответственным за разработку мероприятий по безопасному проведению работ, но не разработавшему инструкцию с должностными обязанностями специалиста, ответственного за осуществление производственного контроля, и не осуществлявшего контроль за соблюдением проектной документации, требований безопасности и выполнением ППР при ремонте

резервуара РВС-141. Нарушены требования ст. 9 Федерального закона № 116-ФЗ и пп. 2.12, 2.18 Должностной инструкции главного инженера ООО «РСП “Алексий”»;

- заместитель главного инженера по технике безопасности (в настоящее время этот термин не применяется) ООО «РСП “Алексий”», назначенный приказом ответственным за обеспечение контроля за соблюдением правил безопасности на ремонтируемом объекте (РВС-141), но не осуществлявший проверку в структурном подразделении предприятия соблюдения правил производства работ, чем нарушены требования п. 2.5 Должностной инструкции заместителя главного инженера по технике безопасности.

Приведенные обстоятельства и причины несчастного случая в очередной раз показывают, что подготовка к организации и проведению работ, причем повышенной опасности, проходит чисто формально и совершенно безответственно.

При наличии довольно большого количества «ответственных» должностных лиц (наверняка с приличной зарплатой) об их ответственности сложно говорить. Практически вопросы безопасности были пущены на самотек, переложены на непосредственных исполнителей (слесарей и крановщика). Результат такого отношения к работе вам уже известен. Подобные нарушения и их тяжелые последствия недопустимы.

*В. ОРЛОВ,  
спец. корр.*



## И О ЗАСЛУГАМ И ЧЕСТЬ

*В последние годы в России повышаются требования к охране труда на промышленных объектах. Практика АО «Спецхиммонтаж» показывает, что внедрение системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ Р ИСО 54934-2012 (OHSAS 18001:2007) становится уже не просто методом улучшения имиджа компании, а наиболее востребованным и актуальным проектом, поскольку сертифицированная система управления охраной труда дает много неоспоримых преимуществ.*

История АО «Спецхиммонтаж» начинается с периода строительства Ленинградской АЭС в качестве специализированного участка (с 1971 г.), преобразованного в 1992 г. в самостоятельное предприятие.

Опыт работы на объектах атомной энергетики у предприятия внушительный. Мы участвовали в:

- > строительстве чертырех блоков Ленинградской АЭС и двух блоков Игналинской АЭС в Литве;
- > ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;
- > капитальном ремонте и реконструкции Ленинградской, Кольской, Калининской, Балаковской и Смоленской АЭС;
- > строительстве Ленинградской АЭС-2.

Сегодня АО «Спецхиммонтаж» - многопрофильная организация с 44-летним опытом

работ, основные направления которой:

- > выполнение специальных строительно-монтажных работ на объектах атомной энергетики;
- > производство композиции полимерной Спецпласт-109М АS для наливных полов;
- > производство микрошариков в качестве наполнителей;
- > термомодиффузионное цинкование;
- > выращивание тепличных растений.

Отличительные особенности предприятия: наличие собственной производственной базы, оснащенной современной инфраструктурой, а также аттестованной лаборатории, гарантирующей качество производимой продукции и используемых строительных материалов; высококвалифицированный персонал; обеспечение работникам достойных условий труда.

Действующие официальные российские документы по системам управления охраной труда обеспечивают:

- эффективное управление рисками, связанными с безопасностью трудовой деятельности;
- гармонизацию законодательства в сфере охраны труда;
- предотвращение вредных и опасных производственных факторов, несчастных случаев и нештатных ситуаций;
- улучшение и развитие созданной системы управления охраной труда для повышения уровня ответственности сотрудников и компании в целом;
- систематизацию накопленного опыта путем обобщения статистических данных и анализа эффективности;
- повышение осознанности работников по отношению к безопасности труда;
- фиксирование существующих процессов и определение зон ответственности между подразделениями;
- систематический контроль за деятельностью подразделений.

Из перечисленных преимуществ вытекает важная польза для организаций - это прозрачность и открытость проводимой работы в сфере охраны труда и готовность предприятия к любым проверкам со стороны государственных органов.

С момента создания организации руководство предприятия уделяет повышенное внимание безопасным условиям труда работников и в свою очередь требует выполнения норм и правил

безопасности при производстве работ.

В 2004 г. была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда. Подтверждением соответствия выполняемых требований явилось в 2005 г. внедрение системы управления охраной труда и успешное завершение сертификации работ по охране труда на соответствие требованиям ГОСТ Р 12.0.006-2002.

В 2007 г. внедрена интегрированная система менеджмента, которая включает в себя три системы: систему менеджмента качества на соответствие требованиям стандарта ИСО 9001:2000 (ГОСТ Р ИСО 9001-2001), систему экологического менеджмента на соответствие требованиям ИСО 14001:2004 (ГОСТ Р ИСО 14001-2007) и систему управления охраной труда на соответствие требованиям ГОСТ Р 12.0.006-2002 (OHSAS 18001:1999).

В 2009 г. состоялась повторная аттестация рабочих мест с последующей сертификацией рабочих мест по условиям и охране труда в 2010 г.

В 2010 г. была проведена ресертификация интегрированной системы менеджмента и подтверждено соответствие: системы менеджмента качества требованиям ГОСТ Р ИСО 9001:2008 (ИСО 9001-2008); системы экологического менеджмента требованиям ГОСТ Р ИСО 14001:2007 (ГОСТ Р ИСО 14001-2004) и системы управления охраной труда требованиям ГОСТ Р 54934-2012 (OHSAS 18001:2007).

## ОПЫТ

В 2013 г. состоялась повторная ресертификация интегрированной системы менеджмента, включающей системы менеджмента качества, экологического менеджмента, управления охраной труда и энергетического менеджмента.

С 2015 г. на предприятии проводится спецоценка условий труда.

**В** настоящее время в АО «Спецхиммонтаж» в соответствии с коллективным договором и регламентирующей документацией по системе управления охраной труда ведется работа по следующим направлениям:

охрана здоровья работников предприятия и безопасность их труда;

создание благоприятных условий на рабочих местах;

содержание зданий и сооружений в надлежащем состоянии; достойная оплата труда;

предоставление социальных гарантий и компенсаций;

создание условий для обеспечения здорового образа жизни.

Важными целями в сфере охраны труда на предприятии являются:

> исключение аварий и травм на производстве, профзаболеваний;

> обеспечение четкого распределения полномочий и ответственности в сфере охраны труда;

> системное повышение квалификации с учетом современных средств обучения, профессионального уровня и компетентности работников в сфере

охраны труда и промышленной безопасности;

> изучение и внедрение передового отечественного и зарубежного опыта по охране труда, при этом обращая особое внимание на приоритетность безопасности внедряемых производственных процессов;

> проведение эффективной экономической политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда;

> обучение бригадиров (звеньевых) безопасной организации работ на рабочих местах.

Документом, определяющим мероприятия по улучшению условий и охраны труда, является «Соглашение по охране труда», которое составляет неотъемлемую часть коллективного договора и разрабатывается ежегодно.

В 2014 г. на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника было израсходовано 25 800 руб., в частности, на обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, обучение работников, информационное обеспечение нормативной литературой, лечебно-профилактическое питание, проведение медосмотров, приобретение СИЗ, спецодежды и спецобуви.

На предприятии все работники своевременно обеспечиваются качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты от вредных и опасных производственных факторов, а также постоянно привлекаются к оценке безопасности собственных рабочих мест.

Рабочие периодически заполняют «Опросные листы по идентификации опасностей» с последующим обобщением данных и информированием работников об условиях и охране труда, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

Мероприятия по совершенствованию планового и периодического обучения и информированию включают в себя:

- > обучение рабочих и специалистов в специализированных учебных центрах ГУП УКК Ленинградской области, НОУ ДПО «Институт промышленной безопасности, охраны труда и социального партнерства» Санкт-Петербурга и др.;

- > обновление стендов наглядной агитации по охране труда;

- > приобретение нормативной литературы и справочников;

- > тренинги для рабочих с привлечением специалистов заводо-изготовителей используемых приспособлений, оборудования и материалов;

- > применение видеоматериалов - по программам проверки знаний в сфере охраны труда по всем специальностям и видам работ (по пожарной безопасности, электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим);

- > определение порядка стажировки по охране труда на рабочем месте;

- > проведение вводного инструктажа, перетекающего в первичное обучение безопасным навыкам работы с применением видео- и фотоматериалов.

На каждом рабочем месте имеется пакет нормативных документов по безопасности, а также брошюра «Памятка участника строительно-монтажных работ», которая включает нормативные требования по охране труда для специалистов и рабочих по выполняемым видам работ на объектах атомной промышленности. В брошюре отражены проблемы охраны окружающей среды, контроль качества работ, пропускной режим для персонала.

Отдельно указаны номера телефонов экстренного и дежурного вызова (МЧС России, здравпункты, дежурные телефоны оперативных служб города, телефоны руководителей и специалистов).

На предприятии создана библиотека с книгами и периодическими изданиями по профилирующим и вспомогательным направлениям деятельности организации, что позволяет повышать уровень профессиональной квалификации персонала.

Систематически проводится обучение и повышение квалификации работников по специальностям, соответствующим заявляемым работам, собственными силами по программам обучения, утвержденным главным инженером. Объем профессиональных навыков и теоретических знаний, предусмотренный в программах, отвечает требованиям ЕТКС.

С этой целью в 2007 г. в административном здании введено в эксплуатацию помещение для обучения работников правилам

безопасности и охраны труда, что позволило сократить время отрыва для обучения от выполняемых работ.

В 2010 г. была внедрена беспроводная система, позволяющая на ноутбуках в одном классе одновременно по разным программам сдавать экзамены.

За достигнутые результаты в сфере охраны труда, социальной ответственности и качества выполняемых работ коллектив предприятия неоднократно по-

ощрялся, в том числе удостоившись звания лауреата конкурса Премии Правительства России (2008 г., 2014 г.) и лауреата Премии правительства Ленинградской области (2008 г., 2011 г., 2014 г.). Достигнутых рубежей сдавать не намерены.

*И. САВИНОВА,  
начальник отдела менеджмента  
качества и экологии  
АО «Спецхиммонтаж»,  
Ленинградская обл.*

### Падение башенного крана

В Омске по делу о падении крана задержали руководство строительной компании - учредителя фирмы, ее генерального директора и начальника строительного участка.

В настоящее время их допрашивают следователи. В офисах строительных компаний проведены обыски, изъята проектная и иная техническая документация, представляющая интерес для следствия.

Продолжается расследование уголовного дела, возбужденного по ч. 3 ст. 216 УК РФ «Нарушение правил безопасности при ведении строительных работ».

Накануне около пяти часов вечера со стройплощадки на улице Жукова на оживленную проезжую часть рухнул строительный кран. Конструкция раздавила два автомобиля - внедорожник Toyota RAV4 и «Соболь».

В результате ЧП погибли четыре человека. Водитель Toyota RAV4 и его супруга, их годовалый сын скончались на месте происшествия от полученных травм. Водитель «Соболя» умер в больнице. Еще один пассажир Toyota RAV4 - четырехлетний малыш, потерявший в одночасье всю семью, - был госпитализирован. Мальчик, по словам медиков, «родился в рубашке»: у него диагностировали перелом предплечья. За жизнь машиниста башенного крана до сих пор борются врачи - он получил тяжелые увечья и введен в состояние искусственной комы.

Как стало известно, в момент падения на стройплощадке, где уже несколько лет подряд возводится отель, происходила заливка бетонным раствором свай фундамента.

Механизмы блокирования ходового устройства на рельсах, по которым двигался кран, были установлены в нарушение требований технических норм и правил по безопасности, поэтому кран не смог остановиться, съехал с рельсов и упал на дорогу.

По версии следствия, причиной трагедии стали халатные действия сотрудников подрядной строительной компании, которая устанавливала башенный кран. Необходимые ежедневные осмотры и проверки технического состояния крана сотрудниками компании вообще не проводились.

<http://www.rg.ru/2015/10/27/reg-sibfo/zaderyanie-anons.html>

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ

## ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

***В ЗАО «КНАУФ ПЕТРОБОРД» - крупнейшем предприятии по производству картона из макулатуры в Ленинградской области действует система управления охраной труда, способствующая снижению воздействия вредных производственных факторов и рисков.***

В декабре 2004 г. предприятие сертифицировало систему менеджмента профессиональной безопасности и здоровья (СМПБиЗ), разработанную в соответствии с требованиями OHSAS 18001, частично интегрированную с системой менеджмента качества ISO 9001 (СМК) и системой экологического менеджмента ISO 14001(СЭМ).

СМПБиЗ включает в себя менеджмент охраны труда, промышленной и пожарной безопасности.

Порядок идентификации опасностей, оценки и управления рисками на рабочих местах определен процедурой, по которой организация управления профессиональными приемлемыми рисками осуществляется:

> непосредственным руководителем работ при проведении 1-й ступени административно-общественного контроля (АОК) - риски I уровня, значение которых от 1 до 40 баллов (класс условий труда 2);

> руководителем подразделения при проведении 2-й ступени АОК - риски II уровня, значе-

ние которых от 40 до 90 баллов (класс условий труда 3.1, 3.2);

> директорами по направлениям при формировании инвестиционного плана мероприятий - риски III уровня, значение которых свыше 90 баллов (класс условий труда 3.3).

Основными процедурами мониторинга эффективного функционирования СУОТ (СМПБиЗ) являются:

- Положение «Об административно-общественном (трехступенчатом) контроле за состоянием охраны труда, промышленной и пожарной безопасности»;

- процедура «Организация внутреннего аудита по СЭМ и СМПБиЗ»;

- инструкция электронного документооборота - DocsVision.

В соответствии с Типовым планом проводится 1-я ступень административно-общественного контроля (АОК), который включает в себя: перечень оборудования, а также работ, подлежащих проверке на соответствие установленным требованиям правил по охране труда,

## ОПЫТ

промышленной и пожарной безопасности.

Этот план составлен с учетом протоколов опасностей и оценки рисков подразделений предприятия и включает в себя те риски, которые должны находиться под контролем и управлением непосредственных руководителей работ, бригадиров, рабочих и уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (так называемые риски I уровня - от 0 до 40 баллов).

Выявленные в результате проверки несоответствия устраняются персоналом смены незамедлительно (при наличии обеспеченности людскими и материальными ресурсами), под контролем непосредственного руководителя.

Все выявленные в ходе осмотра рабочих мест несоответствия записываются в «Журнал проверки состояния охраны труда, промышленной и пожарной безопасности» - 1-я ступень АОК. (см. приложение А), который находится в электронном виде и хранится на сетевом диске.

Непосредственный руководитель работ указывает в журнале причину несоответствия по выявленным причинам нарушений, указанных в графе 6 данного журнала, коррекцию и корректирующие действия по устранению этого несоответствия, назначает ответственное лицо и устанавливает срок его устранения.

Выполнение мероприятий подтверждается датой, которая проставляется непосредственно

руководителем работ. Уполномоченный по охране труда первичной профсоюзной организации проводит визуальный контроль выполненной коррекции и корректирующих действий.

При выдаче производственного задания на сменных планерках непосредственный руководитель работ информирует коллектив о несоответствиях, выявленных в ходе проверки в начале рабочего дня на 1-й ступени АОК, и о принятых мерах по их устранению, а несоответствия, выявленные в течение дня, доводит до сведения ответственного за их устранение, а сам факт устранения сообщает коллективу на следующей сменной планерке.

В рабочие дни ежедневно руководитель подразделения рассматривает ведение журнала 1-й ступени АОК и, при необходимости, отдает административные указания.

При этом руководитель структурного подразделения разрабатывает для непосредственного руководителя работ, бригадира (старшего рабочего), рабочего, уполномоченного по охране труда маршруты движения по цеху, по которым они проходят перед началом смены по типовому плану контроля 1-й ступени АОК.

В подразделениях с небольшой численностью персонала, в которых состояние условий и охраны труда оценивается хорошо, по усмотрению начальника подразделения 1-я ступень АОК проводится один раз в неделю во время проведения 2-й ступени АОК.



Комиссией, возглавляемой руководителем структурного подразделения, проводится 2-я ступень АОК. В состав комиссии входят старший уполномоченный первичной профсоюзной организации по охране труда подразделения, специалисты подразделения, специалисты отделов охраны труда и производственного контроля. Члены совместного комитета по охране труда предприятия участвуют в проведении этой ступени по указанию вышестоящих руководителей.

Данная ступень проводится в соответствии с типовым планом контроля 2-й ступени АОК, который также составлен на основе протоколов опасностей и оценки рисков подразделений и включает в себя те риски, которые должны находиться под контролем и управлением руководителей структурных подразделений (так называемые риски II уровня - от 40 до 90 баллов).

Для более эффективного проведения 2-й ступени АОК по решению руководителя структурного подразделения допускается разбивать типовой план ее контроля на равные части, на четыре недели с учетом охвата всех рисков в течение месяца.

По результатам контроля на основании выявленных несоответствий руководитель подразделения заполняет графы «Журнала проверки состояния охраны труда, промышленной и пожарной безопасности» 2-й ступени АОК (см. приложение А), который расположен в

программе электронного документооборота DocsVision.

В случаях назначения ответственных за выполнение коррекции и корректирующих действий от высшего руководства или специалистов по направлению, руководитель структурного подразделения по телефону согласовывает коррекцию и корректирующие действия, ответственное лицо и срок исполнения с директором по направлению. В графе «Выявленные несоответствия» руководитель подразделения делает запись «Согласовано», в графе 9 указывает Ф.И.О., в графе 10 - срок выполнения.

Руководитель структурного подразделения организует выполнение коррекции и корректирующих действий по устранению несоответствий, выявленных комиссией 2-й ступени АОК, и каждый третий вторник проводит анализ повторяющихся несоответствий для выявления причин и принятия необходимых управленческих решений по их устранению.

По журналу электронного документооборота он фильтрует и просматривает выполнение коррекции и корректирующих действий, выбрав нужный фильтр в левом столбце (см. рис. 1). Контроль за выполнением коррекции и корректирующих действий по устранению выявленных несоответствий кроме руководителя структурного подразделения осуществляет и старший уполномоченный первичной профсоюзной организации по охране труда.

Специалисты отделов охраны труда, производственного контроля и ведомственной пожарной охраны по результатам проверок структурных подразделений вносят в электронный журнал документооборота DocsVision коррекцию и корректирующие действия по устранению выявленных несоответствий с пометкой «Предписание» в графе «Выявленные несоответствия».

Директора по направлениям каждый третий вторник месяца в одном из подчиненных структурных подразделений проводят 2-ю ступень АОК. По его результатам собирают совещание, на котором рассматривают вопросы

организации 1-й и 2-й ступеней АОК, а также какие не выполнены коррекции и корректирующие действия в установленный срок. По ним они принимают соответствующие решения.

Записи в журнале вновь выявленных несоответствий и перенос сроков исполнения коррекции и корректирующих действий производит руководитель подразделения.

Один раз в квартал в день охраны труда директора по направлениям докладывают генеральному директору о состоянии охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, по результатам проведенных совещаний со специалистами под-

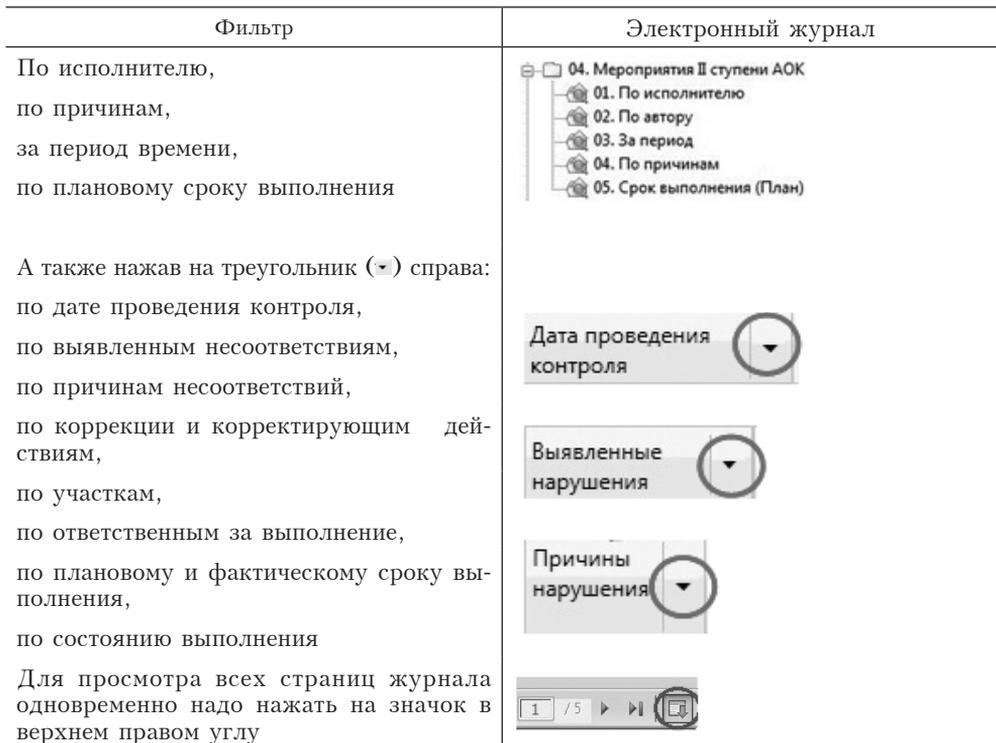


Рис. 1. Выбор необходимого фильтра при просмотре журнала

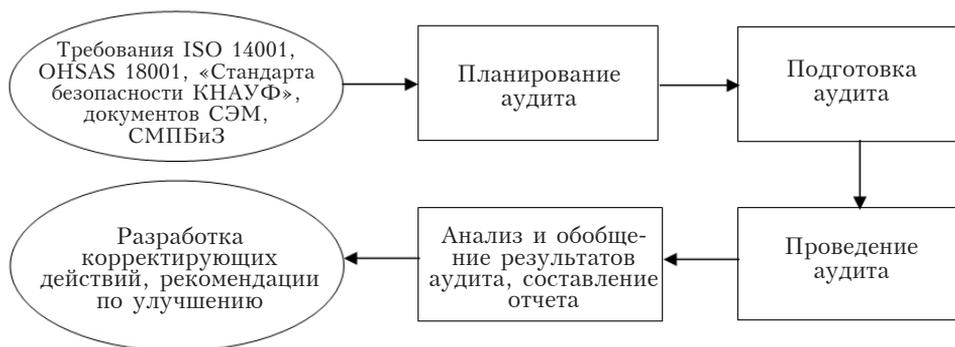


Рис. 2. Организация и проведение внутреннего аудита

чиненных структурных подразделений по организации и проведению 1-й и 2-й ступеней АОК, выполнению коррекции и корректирующих действий по 2-й ступени АОК.

Следующая - 3-я ступень АОК - проводится командой внутреннего аудита СЭМ, СМПБиЗ, возглавляемой руководителем команды, в соответствии с Планом-графиком внутреннего аудита СЭМ и СМПБиЗ по

стандарту OHSAS 18001, «Стандарту безопасности КНАУФ», ISO 14001, законодательным и иным нормативным требованиям, согласованным с первичной профсоюзной организацией и утвержденным генеральным директором в соответствии с процедурой «Организация внутреннего аудита СЭМ и СМПБиЗ».

Организация и проведение внутреннего аудита включает действия, показанные на рис. 2.



Рис. 3. Схема разработки, реализации коррекции, корректирующих (предупреждающих) действий

3-я ступень АОК проводится командой аудиторов, состоящей из специалистов отделов охраны труда, производственного контроля, охраны окружающей среды, службы ведомственной пожарной охраны, профкома, главного врача, технических специалистов.

Перед началом проверки аудиторы готовят вопросы для контрольного листа из типового контрольного вопросника. По окончании аудита руководитель команды проводит заключительное совещание по устранению несоответствий, разработке, реализации коррекции и корректирующих действий (см. рис. 3).

До утверждения отчета об аудиторской проверке составляется

план корректирующих действий для подразделений, не обследуемых в период аудита, с целью исключения и недопущения подобных несоответствий при проверках в их подразделениях.

После утверждения отчета об аудиторской проверке составляются карточки контроля исполнения всех выявленных несоответствий со сроком исполнения и указанием ответственных исполнителей в программе электронного документооборота DocsVision.

При последующих внутренних аудитах проверяется выполнение корректирующих действий с отметкой их результативности.

*И. КЛЮЕВ,*

*главный инженер по ОТ и ПБ  
ЗАО «КНАУФ ПЕТРОБОРД»*

#### *Информация*

Заместитель председателя комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов М. Тарасенко предложил внести в ТК РФ ряд поправок, в соответствии с которыми все руководители организаций должны будут сообщать в Следственный комитет о групповых и тяжелых несчастных случаях на производстве, а также о несчастных случаях со смертельным исходом.

Законопроект был внесен на рассмотрение в Госдуму РФ. Предполагается, что после внесения поправок будет обеспечена объективность расследования данных видов несчастных случаев. Также его принятие позволит улучшить информационное обеспечение участников расследований и повысить уровень их социальной защиты.

Сегодня работодатели обязаны проводить своевременное расследование всех несчастных случаев в организации. Порядок расследования несчастных случаев на производстве установлен ст.ст. 227-231 ТК РФ и «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (утв. постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73).

По закону все преступления в отношении требований охраны труда должны расследоваться специалистами Следственного комитета России, однако сейчас нет требований, по которым работодатель должен был бы сообщать о происшествии следователям. Сообщение о несчастных случаях отправляется только в ФСС РФ и в территориальное отделение ГИТ.

# ОТ ОЦЕНКИ РИСКОВ - К ИХ УСТРАНЕНИЮ

*Одним из важнейших направлений деятельности руководства Ленинградской атомной станции и отдела охраны труда является работа по улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, цель которой - предупреждение травматизма и профилактика профзаболеваний. Поэтому здесь и действует Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Она сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007.*

На станции существует административно-общественный контроль за соблюдением требований охраны труда в виде трехступенчатого метода контроля. Раньше результаты обходов по второй ступени контроля на уровне начальников и зам. начальников подразделений рукописно заносились в журнал, а для анализа выявленных замечаний требовалось много времени, так как журналы контроля за состоянием охраны труда находились на участках, отдаленных друг от друга. В связи с вводом автоматизированной системы учета событий низкого уровня (СНУ) эта работа значительно упростилась.

В настоящее время не составляет никакого труда проконтролировать любое замечание по охране труда, внесенное в систему СНУ: кто и когда выявил замечание, кто назначен ответственным за устранение замечания, срок устранения и отметка об устранении - все отображено в ней.

Кроме того, в систему учета введена корректировка всех замечаний по степени важности, что позволяет отследить первоочередное выполнение указанных нарушений.

В структурных подразделениях Ленинградской АЭС согласно «Положению об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации Ленинградской атомной станции» выбраны уполномоченные по охране труда, которые также участвуют в работе второй ступени контроля по охране труда.

Основными функциями уполномоченных лиц первичной профорганизации являются:

- > осуществление общественного профсоюзного контроля за состоянием охраны труда и экологической безопасности в структурном подразделении, за выполнением требований норм и правил охраны труда;

- > содействие созданию здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требо-

ваниям норм и правил по охране труда и экологической безопасности;

- > консультирование работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, оказание помощи по защите их законных прав и интересов в области охраны труда.

**В** 2012 г. на АЭС как часть СУОТ была внедрена Система менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Основной ее процедурой является идентификация опасностей и оценка рисков на рабочих местах персонала, которая применяется для выявления источников, ситуаций или действий, способных нанести вред работнику в виде травм или ухудшения состояния здоровья.

Таким образом, опасности идентифицируются и составляется их перечень. Далее риски от каждой идентифицированной опасности оцениваются, распределяются по уровню приоритетности и контролируются на приемлемом уровне. При этом устанавливаются возможные причины возникновения травм и вреда для здоровья, связанные с трудовой деятельностью работника, принимаются превентивные меры.

Способность организации эффективно управлять рисками в области профессиональной безопасности и здоровья является залогом предотвращения гибели работников, снижения профзаболеваемости, сокращения производственного травматизма. Не менее важна для этого проводи-

мая на АЭС спецоценка условий труда.

С 2005 г. на предприятии полностью проведена идентификация вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценка уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Оценка условий труда в 2014 г. проводилась на 1382 рабочих местах, а в 1-м полугодии 2015 г. - на 806.

По результатам проведения аттестации рабочих мест, а с 01.01.2014 - спецоценки условий труда:

- > разработаны и реализуются мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;

- > проводится информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- > работники обеспечиваются СИЗ, а рабочие места оснащаются средствами коллективной защиты;

- > осуществляется контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- > организуются обязательные предварительные (при поступле-

## ОПЫТ

нии на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медосмотры работников;

> проводится оценка уровней профессиональных рисков.

Одним из основных мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний является обеспечение работников СИЗ.

С этой целью в соответствии с установленными нормами на АЭС за счет собственных средств станции приобретаются средства защиты: спецодежда, спецобувь и другие СИЗ, которые имеют сертификаты соответствия или санитарно-эпидемиологическое заключение на соответствие санитарным правилам и нормам.

Контроль их качества осуществляется комиссией согласно приказу «О создании комиссии по входному контролю специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и по определению сроков их использования».

Для улучшения условий труда и сокращения влияния вредных факторов на работников большое внимание уделяется не только индивидуальным, но и коллективным средствам защиты. Например, в производственных зданиях на территории станции и в зданиях энергоблоков имеются телефонные кабины с повышенной шумоизоляцией.

С целью защиты от вредного воздействия хлора на организм



*Газодымозащитный комплект и аппарат Драггер, предназначенные для защиты от дыма, вредных химических веществ в аварийных ситуациях*



*Переносные газоанализаторы*

работника на предприятии смонтированы установки, прекращающие подачу хлора при разгерметизации оборудования для подачи хлора, что предотвращает загазованность помещений.

**В** рамках программы энергосбережения, рассчитанной на 2014-2017 гг., планомерно производится модернизация сетей освещения с использованием светодиодов. Это позволяет исключить на рабочих местах персонала такие вредные факторы, как недостаточная освещенность и пульсация.

На конференции работников филиала ОАО «Концерн Росэнергоатом» «Ленинградская атомная станция» принят Коллективный договор на 2013-2015 гг. Неотъемлемым приложением к нему является ежегодный «Станционный комплексный план мероприятий по улучшению условий и охраны труда».

Затраты на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда составляют 0,5% затрат на производство продукции, что на 0,3% больше нормы, установленной ТК РФ.

В ежегодно разрабатываемом плане мероприятий были предусмотрены и внедрены такие долгосрочные программы, как:

- > модернизация системы вентиляции и кондиционирования рабочих мест персонала;
- > оснащение рабочих мест сатураторами, кулерами, бутилированной водой, одноразовыми стаканчиками для соблюдения водно-питьевого режима;
- > приобретение шумоизолирующих кабин, против шумных наушников;
- > реконструкция санпропускников;
- > оснащение рабочих мест современным инструментом;
- > вакцинация и витаминизация персонала;



*Ионно-жидкостные хроматографы*

> другие подобные программы.

В стационарном плане особое внимание уделялось приобретению современного оборудования в целях обеспечения безопасности труда на рабочих местах.

Подразделения станции укомплектованы переносными газоанализаторами, позволяющими в короткий срок выполнить анализ содержания вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны.

Данный прибор позволяет измерить концентрацию угарного газа, сернистого ангидрида, оксидов азота, двуокиси углерода, а также зарегистрировать суммарное содержание концентрации горючих газов, кислорода, сероводорода, угарного газа.

Химический цех атомной станции обновлен и оснащен новыми ионно-жидкостными хроматографами для определения коррозионно-активных примесей в водных средах, новыми дозирующими устройствами, позволяющими дозировать точные объемы растворов кислот и щелочей при титровании, что в разы снижает время работы персонала.

Деятельность предприятия отражается в отчетах, направляемых в ОАО «Концерн Росэнергоатом».

Для привлечения внимания работников к вопросам охраны труда информация отображается на страничках интернет-сайта, информационных стендах, интерактивных мониторах, в выпусках газеты «Вестник ЛАЭС», телевизионных выпусках программы «Станционный зритель», корпоративном журнале «Росатом».

В период проведения значимых в области охраны труда мероприятий, конкурсов, совещаний для привлечения внимания работников к роли охраны труда в рабочем процессе поднимается флаг «Охрана труда».

Подготовка персонала является одним из основных направлений производственной деятельности, обеспечивающих безопасность, надежность и эффективность эксплуатации атом-



*Флаг «Охрана труда»*

ной станции. Цель подготовки персонала - обеспечение требуемого уровня профессионализма, формирование приверженности принципам культуры безопасности.

Организация и проведение профессионального обучения работников на АЭС осуществляется в учебно-тренировочном центре.

Особое внимание уделяется здоровью персонала АЭС. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н все работники Ленинградской АЭС проходят обязательный периодический медосмотр с учетом вредных производственных факторов, выявленных в ходе аттестации рабочих мест.

По результатам медосмотров работники направляются на оздоровительную реабилитацию:

местную - на базе санатория-профилактория «Копанское» без отрыва от производства;

выездную - в санатории и дома отдыха России.

Еще одно направление в сфере охраны здоровья - это программы добровольного медицинского страхования. Кроме того, для улучшения медицинского обслуживания работников и пенсионеров станции между ЛАЭС и ЦМСЧ-38 заключен прямой договор об оказании дополнительных медицинских услуг, что существенно повысило скорость и качество получения специальной врачебной и стационарной помощи.

Об эффективности работы по профилактике недопущения

травматизма на АЭС говорит убедительный факт: на протяжении последних семи лет в организации не зарегистрировано ни одного несчастного случая на производстве.

У администрации АЭС и работников отдела охраны труда большие планы по работе, направленной на улучшение условий и охраны труда, сохранение жизни и здоровья работников станции.

В недалеком будущем планируется оснастить рабочие места более современной компьютерной техникой для улучшения работы 2-й ступени контроля, а кабинет охраны труда - современными видеоматериалами для проведения вводного инструктажа на более высоком уровне. Ведутся работы по созданию в ближайшее время электронной формы наряда-допуска на производство работ.

Рассматриваются предложения по созданию площадки для обучения безопасным методам и приемам выполнения работ в подземных сооружениях и резервуарах и т. д. Охрана труда и впредь будет оставаться приоритетным направлением деятельности Ленинградской атомной станции!

*В. ПЕРЕГУДА,*

*зам. генерального директора -  
директор филиала ОАО «Концерн  
Росэнергоатом» «Ленинградская  
атомная станция»*

# БЫТОВОЙ ГОРОДОК НА СТРОИТЕЛЬНОМ ОБЪЕКТЕ

*Департамент строительства г. Москвы, Московский городской комитет территориальной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов организовали конкурс среди организаций отрасли в номинации «Бытовой городок 2015». По итогам конкурса первое место присуждено коллективу ЗАО «МФС-б». Об этом рассказывает начальник отдела охраны труда и культуры производства ЗАО «МФС-б» Е. Шатто.*

Июнь 2015 г. вошел яркой страницей в трудовую летопись нашей организации. Бытовой городок на строительном объекте «ВТБ Арена парк» Центрального стадиона «Динамо» признан лучшим по итогам городского конкурса.

Выбор строительного объекта для конкурса был не случаен. Центральный стадион «Динамо» - это не только легенда отечественного спорта, но и в перспективе - уникальное спортивное сооружение, на котором состоятся матчи чемпионата мира по футболу в 2018 г.

Подготовка к конкурсу велась основательно. Мы учли опыт прошлых лет и, в частности, 2014 г., когда заняли престижное второе место на строительном объекте по адресу: Левый берег, корпус 7-7А. Несколько лет участия в этом городском конкурсе помогли нам изучить опыт других компаний.

Мы старались его внедрить для повышения стандарта бытовых условий, которые напрямую влияют на качество работы персонала.

Хорошие профессионалы ведь уже не идут работать в плохие условия труда, а от этого снижается качество производства.

Не секрет, что создание комфортных условий быта - это большой комплекс организационных, финансовых, материальных и психологических вопросов.

Как показала практика, пока мы не провели коррекцию и не сломали психологию руководителей среднего звена - прорабов и начальников участков - в сторону надлежащего отношения к бытовым условиям подчиненного персонала, до первого места не дотягивали.

Что на этот раз обеспечило нам успех? Серьезно подтянуло бытовое обеспечение строительных объектов компании, вывело их на новый уровень? Сами критерии оценки бытовых городков стали у нас повседневной нормой и той рабочей планкой, ниже которой опускаться мы себе не позволяли.

В ходе подготовки к конкурсу на объекте подобрали и внедрили

самые эффективные технические процессы. Это расширило профессиональный кругозор и укрепило корпоративную сплоченность персонала.

При ежегодном участии в конкурсе получился циклический и системный, практически круглогодичный ритм в работе, что исключило показуху и обеспечило по-настоящему комфортные условия человеку труда.

Подготовительные процессы уже сами по себе несли позитивную динамику и нацеливали на максимальный результат и на других строительных площадках.

**К**омпания сформировала свой собственный стандарт, некую матрицу, которая накладывалась на все строительные площадки и высвечивала вопросы, требующие безотлагательной корректировки. Так, например, была изжита разобщенность между отделом охраны труда и участками производства работ, которая порой имела место при внедрении трехступенчатого контроля за охраной труда и производственной безопасностью.

Только совместные действия всей команды, включая руководителей строительства, службу охраны труда и ИТР как единого механизма внесли вклад в создание бытового городка на Центральном стадионе «Динамо».

Второй момент - это перевод инструктажей по охране труда на рабочем месте на термины, понятные работникам, выполняющим производственные процессы. Здесь был задействован европейский опыт и утверждены собственные

стандарты по охране труда и культуре производства.

Для лучшего восприятия требований безопасности используются информативные ролики с переводом. Введен общий электронный журнал, где указаны даты проведения и виды инструктажей для всех работников. Проведение инструктажей на рабочем месте записывалось на видеокамеру, что обеспечивало качество и полноту контроля мероприятий.

В этом году ИТ-отдел ввел новшество и обеспечил строительные участки специальной программой, отслеживающей последовательность проведения предупредительных мер безопасности: не реже одного раза в три месяца.

Учитывая, что на конкурс выставлялся объект в номинации персонала свыше ста человек, (357 работников вместе с ночной сменой), эта инновация серьезно высвободила время специалиста по охране труда от рутинной работы, связанной со сверкой журналов и выявлением рисков непосредственно на рабочих местах.

Следующий важный пункт - это мотивация работников на безопасный труд через моральное поощрение. На информационном стенде по охране труда есть популярный раздел: «Наилучшие работники месяца».

Здесь может быть помещено фото любого работника, наилучшим образом использующего спецодежду, СИЗ и соблюдающего все требования безопасности. Символичный подарок с вручением грамоты в присутствии коллег и

## ОПЫТ

фото для стенда уже закрепили в коллективе позитивный настрой на правильную экипировку и дисциплину.

Весомы и многогранны критерии оценки бытового городка:

> состояние обустройства объекта (информационный щит, таблички, знаки безопасности, ограждение, ворота, пешеходные дорожки, схема движения автотранспорта, знак ограничения скорости, состояние бытовых помещений и др.);

> эстетическое оформление бытового городка (территория и помещения, наглядная агитация, доска информации и т.д.);

> наличие паспорта санитарно-бытового обеспечения объекта, утвержденного работодателем, согласованного с профсоюзным комитетом, с графиком движения рабочей силы по кварталам (или месяцам) с указанием численности работающих и количества санитарно-бытовых помещений;

> обеспечение работающих санитарно-бытовыми условиями в соответствии с нормами:

гардеробные - 1 двойной шкаф на 1 человека,

душевые - 1 душ на 5 человек,

помещения для сушки спецодежды,

умывальные - 1 кран на 15 человек,

туалет - 1 кабина на 40 человек, но не менее двух,

комната гигиены для женщин - 1 кабина на 15-100 женщин,

помещения для обогрева и отдыха - 1 м<sup>2</sup> на одного работающего,

столовые - 1 посадочное место на 4 человека;

> обеспечение работающих на объекте горячим питанием:

наличие столовой для приема пищи,

наличие оборудованного пункта приема пищи,

наличие договора и доставка пищи в одноразовой посуде;

> оказание медицинской помощи:

наличие оборудованного помещения для оказания первой медицинской помощи (стол, кушетка, стулья, освещение общее, питьевая вода, медицинские шины, носилки, лед, медикаменты для оказания первой медицинской помощи в объеме не менее чем на 5 человек) с постоянным дежурным на все время ведения строительно-монтажных работ,

наличие в каждом бытовом помещении аптечки для оказания первой медицинской помощи;

> обеспечение всех работников фирменной спецодеждой с логотипом организации и ее состояние, в том числе:

каска с храповым механизмом, защитные очки,

защитные перчатки,

сигнальные жилеты желтого или оранжевого цвета со светоотражающими элементами,

спецодежда с укрепленным подноском и подошвой из металлического или композитного материала;

> осуществление административно-общественного (трехступенчатого) контроля за состоянием охраны труда на объекте:

наличие приказа о создании комиссии для осуществления трехступенчатого контроля,

наличие приказа на аттестованных лиц, отвечающих за электро- и

пожаробезопасность от административной,

наличие выписки из решения собрания об избрании уполномоченных по охране труда от профсоюза,

наличие удостоверений и протокола о прохождении обучения (копий) на уполномоченных от профсоюза по охране труда,

участие уполномоченных от профсоюза в осуществлении трехступенчатого контроля с занесением результатов в журнал;

> наличие оборудованного кабинета по охране труда;

> соблюдение пожарной безопасности в соответствии с требованиями проекта производства работ, СНиП, правил пожарной безопасности, в частности, наличие:

укомплектованного пожарного щита,

огнетушителей в каждом бытовом помещении (опломбированных с наличием дат освидетельствования),

контейнеров для мусора, специальных мест для курения, табличек на бытовых помещениях с указанием ответственных лиц за их противопожарное состояние, схемы эвакуации при пожаре;

> соблюдение электробезопасности в соответствии с требованиями проекта производства работ, СНиП, правил устройства электроустановок:

состояние временных электросетей бытового городка, электроустановочных изделий и светильников, электрощитов и рубильников, включая наличие запирающих устройств; наличие в бытовых

помещениях устройств защитного отключения (УЗО),

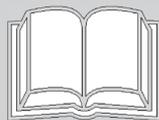
наличие заземления металлических конструкций, металлических оснований бытовых помещений (с представлением протоколов испытания),

применение токоприемников (обогреватели, нагреватели, светильники и др.) только заводского (промышленного) изготовления и эксплуатация их в соответствии с требованиями завода-изготовителя (паспорта),

наличие у электросветильников с лампами накаливания рассеивателей, с люминисцентными лампами - рассеивателей, решеток или специальных устройств, предотвращающих выпадение ламп.

**И** вот еще какой итоговый феномен возникает в ходе проводимого конкурса. И Департамент строительства г. Москвы, и Московский городской комитет территориальной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, и принимающие участие в этом конкурсе строительные фирмы действуют в одном направлении, словно это единая команда, знания, энергия, опыт которой направлены на улучшение быта строителей.

Эта картина, в моем видении, представляется полезной для всех организаций отрасли. Поэтому призываю своих коллег активнее участвовать в подобных конкурсах, так как они действительно необходимы и конкретно направлены на улучшение условий труда, сохранение здоровья работников.



## Роль производственного контроля возрастает

*В сфере гигиены и охраны труда важнейшая роль принадлежит решению проблемы обеспечения высокой степени достоверности оценки состояния условий труда работающих. Это необходимо для принятия обоснованных и эффективных управленческих решений по вопросам улучшения условий и охраны труда, профилактики и снижения производственно обусловленной профзаболеваемости, обеспечения достоверной оценки потенциальной опасности объектов и риска причинения вреда здоровью работающих.*

В условиях значительного сокращения объема и периодичности контрольно-надзорных мероприятий в рамках федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и соответствующего снижения объема получаемой информации о состоянии условий труда работающих ключевую роль в создании ее достоверной базы на уровне региональных и федерального информационных фондов социально-гигиенического мониторинга (РИФ и ФИФ СГМ) играют результаты производственного контроля (ПК), ежегодно осуществляемого хозяйствующими субъектами с привлечением аккредитованных в установленном порядке организаций (с учетом области аккредитации).

Правовой основой организации и проведения ПК в России с последующим планированием и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий, включая проведение мероприятий по приведению условий труда работающих в соответствие с требованиями санитарных правил и норм, являются Конституция РФ (ч. 3 ст. 37 - право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; ст. 42 - право на благоприятную окружающую среду и достоверную информацию о ее состоянии), ст.ст. 8, 11, 20, 24-27, 29, 32, 45 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

(в ред. федеральных законов от 18.07.2011 № 242-ФЗ и от 19.07.2011 № 248-ФЗ).

Принятие Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» регламентировало использование результатов производственного контроля условий труда в процессе СОУТ.

В соответствии со ст. 12 этого закона в качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведенных аккредитованной в установленном законодательством РФ порядке испытательной лабораторией (центром) при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах ПК за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения СОУТ.

С учетом изложенного результаты ПК условий труда, выполненного аккредитованными в установленном порядке организациями, могут стать важнейшей экспертной базой для контроля качества классификации условий труда в системе СОУТ, так как позволяют объективно оценить ежегодную динамику факторов производственной среды и трудового процесса на предприятиях на протяжении последних пяти лет до начала процедуры СОУТ с последующей оценкой сопоставимости ежегодных ре-

зультатов ПК и СОУТ, осуществляемой раз в пять лет.

Региональные органы по охране труда получают реальную возможность оперативно реагировать на все случаи некачественного проведения процедуры СОУТ и предоставления недостоверных результатов СОУТ соответствующими организациями.

Одновременно результаты ПК условий труда приобретают ключевую роль в повышении степени обоснованности и достоверности классификации объектов по группам санитарно-эпидемиологического благополучия и группам риска в ходе внедрения риск-ориентированного подхода к осуществлению контрольно-надзорной деятельности территориальными органами Роспотребнадзора.

Таким образом, создание сводной региональной базы данных результатов ПК условий труда имеет большое практическое значение и может быть эффективно использовано как в системе СГМ, так и в системе СОУТ.

Организационно-технической базой сбора и обработки данных, оперативной реализации региональной модели сбора, анализа и применения результатов ПК условий труда в системе СГМ и СОУТ (см. схему) призвана стать существующая сеть филиалов ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии» в субъектах Федерации, имеющая необходимое кадровое и материально-техническое обеспечение.



Особая роль в организации научно обоснованного анализа результатов ПК, прогнозирования, разработке перечня неотложных и долгосрочных мероприятий по улучшению условий труда и профилактике заболеваемости, подготовке проектов управленческих решений принадлежит медицинским вузам и НИИ гигиенического профиля.

**И**спользуя вышеуказанную информацию и материалы, региональные органы по охране труда и территориальные органы Роспотребнадзора получают возможность значительно повысить качество и эффективность управленческого воздействия по вопросам улучшения условий, охраны труда, профилактики профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости работающих в регионе, включая повышение степени обоснованности и эффективности соответствующих региональных, муниципальных, а также ведомственных целевых программ.

Основными целями разработки модели являются:

- > создание сводной региональной базы данных результатов ПК условий труда предприятий и организаций области, выполненного аккредитованными организациями (с учетом области аккредитации) для управления Роспотребнадзора по Ленинградской области и Комитета по труду и занятости населения области;

- > увеличение объема, качества и достоверности РИФ СГМ

по разделу «Условия труда» на базе результатов ПК условий труда предприятий и организаций Ленинградской области;

- > создание экспертной базы для обеспечения достоверности и повышения качества классификации условий труда в системе СОУТ;

- > организация научно обоснованного анализа, оценки и прогноза состояния условий труда на предприятиях и в организациях Ленинградской области на базе СЗГМУ имени И.И. Мечникова с подготовкой проектов управленческих решений для управления Роспотребнадзора по Ленинградской области и Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области;

- > повышение качества и эффективности управленческого воздействия Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области, Ленинградской областной межведомственной комиссии (МВК) по охране труда и управления Роспотребнадзора по Ленинградской области по вопросам улучшения условий, охраны труда, профилактики профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости работающих в области;

- > повышение степени обоснованности и достоверности классификации объектов по группам санитарно-эпидемиологического благополучия и группам риска в ходе внедрения риск-ориентированного подхода к осуществлению контрольно-надзорной деятельности управ-

## ТОЧКА ЗРЕНИЯ

лением Роспотребнадзора по Ленинградской области.

При реализации модели сбора, анализа и применения результатов ПК условий труда в системе СГМ и СОУТ может быть создана сводная региональная база данных результатов ПК условий труда предприятий и организаций области, выполненного аккредитованными организациями (с учетом области аккредитации) для управления Роспотребнадзора по Ленинградской области и Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области; а также значительно увеличен объем, качество и достоверность базы данных РИФ СГМ о состоянии условий труда на предприятиях и в организациях Ленинградской области.

Кроме того, будут обеспечены: ежеквартальная актуализация сводной базы данных о состоянии условий труда в регионе; оперативный анализ динамики факторов производственной среды и трудового процесса на предприятиях и в организациях области; получение научно обоснованных рекомендаций, предложений и проектов управленческих решений по вопросам улучшения условий и охраны труда, профилактики профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости в регионе, а также повышены:

> степень достоверности ежегодной классификации условий труда на предприятиях и в организациях области по группам санитарно-эпидемиологического

благополучия и оценки риска здоровью работающих;

> обоснованность и качество планирования контрольно-надзорных мероприятий на основе риск-ориентированного подхода;

> степень достоверности классификации условий труда в системе СОУТ на основе экспертной оценки сопоставимости полученных результатов с динамикой результатов ежегодно осуществляемого ПК;

> степень обоснованности и эффективности региональных, муниципальных и ведомственных целевых программ и управленческих решений по улучшению условий, охраны труда, профилактике профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости, принимаемых Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области, Ленинградской областной МВК по охране труда и управлением Роспотребнадзора по Ленинградской области на основе научно обоснованного прогноза, перечня неотложных и долгосрочных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, профилактике заболеваемости работающих.

При этом планируется снизить уровень профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости в регионе.

**С**оздание такого механизма сбора, обработки и анализа информации от хозяйствующих субъектов на федеральном уровне возможно в рамках дальнейшего развития и совершенствования действующего за-

конодательства в сфере гигиены и охраны труда, включая внесение соответствующих изменений и дополнений в постановления Правительства России от 02.02.2006 № 60 «Об утверждении Положения о проведении социально-гигиенического мониторинга» в части регламентации использования результатов ПК, выполненного в установленном порядке аккредитованными организациями, при формировании ФИФ СГМ.

Также требуется дополнить Федеральный закон № 426-ФЗ в части регламентации использования результатов ПК за пятилетний период, предшествующий процедуре СОУТ, в качестве экспертной базы в процессе проведения СОУТ специализированными организациями.

Периодичность предоставления информации предприятиями о результатах ПК условий труда (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) должна определяться

классом опасности используемых в технологическом процессе вредных веществ.

Особую роль в успешном решении вопросов профилактики профзаболеваемости призвана сыграть регламентация обязательной для хозяйствующих субъектов периодичности проведения ПК, включая периодичность лабораторного контроля веществ 1-го и 2-го классов опасности, канцерогенных и других потенциально опасных веществ, оценки тяжести и напряженности трудового процесса.

*И. ЭЛИОВИЧ,  
управление Роспотребнадзора  
по Ленинградской области;*

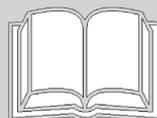
*А. МЕЛЬЦЕР,  
ГБОУ ВПО «Северо-Западный  
государственный медицинский  
университет им. И.И. Мечникова»  
Минздрава России, Санкт-  
Петербург;*

*Л. ВАСИЛЬЕВА,  
Комитет по труду и занятости  
населения Ленинградской области*

#### *Информация*

В феврале 2015 г. на Сибирском химическом комбинате, который занимается обращением с ядерными материалами, произошел несчастный случай. На одной из технологических площадок проводилась транспортировка металлического барабана с химическим веществом. Химическая реакция внутри емкости привела к ее разгерметизации, из-за чего на одном из работников загорелась одежда. Он получил многочисленные ожоги и был госпитализирован.

Сейчас следственные органы Томской области, где расположен комбинат, завершили расследование уголовного дела в отношении руководителя производственной группы опытно-технологической лаборатории Сибирского химического комбината. Его обвиняют в нарушении требований охраны труда. Выяснилось, что в 2014 г. в одном из цехов предприятия были допущены нарушения технологического процесса. Однако обвиняемый не предпринял мер по их устранению и не доложил руководству. Эта оплошность в итоге и привела к несчастному случаю. Решать судьбу безответственного руководителя теперь будут в суде.



## ПРОБЛЕМА

# КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой университет «Горный»» последовательно внедряет систему менеджмента качества образовательной и научной деятельности в соответствии со стандартами ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 9001:2008) «Системы менеджмента качества. Требования» и ГОСТ Р 52614.2-2006 «Руководящие указания по применению ГОСТ ИСО 9001-2001 в сфере образования».***

Использование инноваций, т.е. передовых технических достижений, является определяющим фактором для современного развития экономики. Система управления персоналом современного предприятия складывается под влиянием реалий деловой жизни глобального экономического пространства.

В настоящий момент достигнуто понимание того факта, что цена ответственного поведения работника, зависящая от уровня его квалификации и интеллекта, эмоциональной зрелости и психического состояния, возрастает во много раз. Общество и работодатели подпадают в зависимость от личных качеств наемных рабочих, предпринимателей, менеджеров, ИТР и их компетенции.

Отсюда следует выдвигание новых требований, связанных с организацией обучения персонала

для динамично развивающихся предприятий.

Вопросы управления качеством образовательной деятельности имеют особую актуальность при подготовке кадров по вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Достаточно привести лишь некоторые данные из ежегодного доклада Минтруда России от 24.07.2014.

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, произошедших в России в 2013 г., 75,5% обусловлены типичными причинами организационного характера и так называемым человеческим фактором:

- > неудовлетворительная организация производства работ,
- > нарушения требований безопасности,
- > недостатки в обучении работников безопасности труда,

> нарушения трудовой дисциплины.

Так, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2013 г. произошел почти каждый третий (30,7%) несчастный случай. Технологические и технические (техногенные) факторы послужили причинами лишь 8,0% несчастных случаев с тяжелыми последствиями.

Данная тенденция справедлива и для Ленинградской области. Так, в первом полугодии 2015 г. основными причинами несчастных случаев на производстве со смертельным исходом стали:

> неудовлетворительная организация производства работ - 26,7% случаев;

> нарушение ПДД - 20,0%;

> нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда - 6,7%;

> нарушение технологического процесса - 6,7%;

> использование работающего не по специальности - 6,7%;

> прочие причины по материалам расследования несчастных случаев - 33,2%.

Кроме того, принимая во внимание остроту ситуации на рынке труда с квалифицированными кадрами, профессионально подготовленными специалистами не только по определенному виду деятельности, но и с точки зрения компетентности по вопросам охраны труда и промышленной безопасности, роль обучения по охране труда значительно возрастает.

Эти факторы побудили кафедру безопасности производств

ФГБОУ ВПО «Национальный минерально-сырьевой университет «Горный»» обратить особое внимание на повышение качества высшего образования по таким направлениям подготовки, как: «Техносферная безопасность» 20.03.01 - (профиль подготовки: «Безопасность технологических процессов и производств») и «Горное дело» 21.05.04 - (профиль подготовки: «Технологическая безопасность и горноспасательное дело»).

Ряд мероприятий для повышения качества подготовки студентов по отмеченным направлениям реализуется при поддержке со стороны Комитета по труду и занятости населения Ленинградской области.

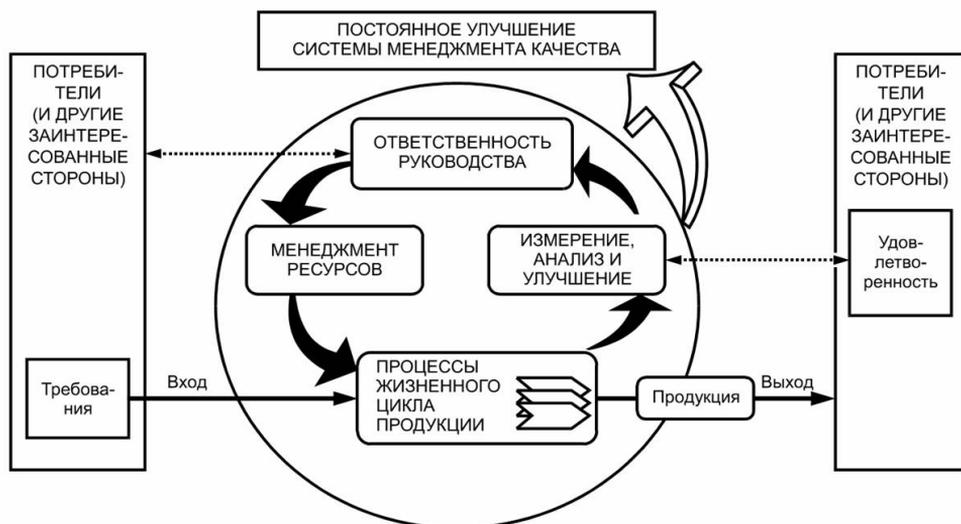
Планирование образовательного процесса на кафедре безопасности производств осуществляется на основе:

> федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО);

> профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», введенного в действие приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н;

> требований и ожиданий потребителей образовательных услуг и заинтересованных сторон в соответствии с ГОСТ ISO 9001-2011.

Рассмотрим лишь одно из направлений работы - развитие связей с промышленными предприятиями, которые выступают (в терминах управления качеством) как внешние потребители образовательных услуг (см. схему).



Условные обозначения:

————> Деятельность, добавляющая ценность

.....> Поток информации

*Модель системы менеджмента качества, основанная на процессном подходе*

Очевидно, что современное производство нуждается в компетентных, работоспособных и социально-адаптированных специалистах по охране труда, однако существующая система высшего профессионального образования не вполне удовлетворяет этим требованиям.

**В** 2013 г. ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России представило результаты исследования качества подготовки специалистов по охране труда.

Целью такого исследования стал сбор, обобщение и анализ информации, представленной работодателями и специалистами по охране труда, выпускниками вузов об уровне подготовки, компетенциях и профессиональном образовании специалистов по охране труда.

Анкетированием было охвачено три категории респондентов:

работодатели (руководители организаций);

специалисты по охране труда, работающие в организациях и на предприятиях;

выпускники вузов 2011-2013 гг.

Распределение мнений респондентов о проблемах в подготовке специалистов по охране труда выглядело следующим образом:

> невысокий уровень теоретической подготовки - 12%;

> низкий уровень современных экономических знаний - 16%;

> недостаточный уровень правовой подготовки - 19%;

> слабая практическая подготовка (оторванность знаний от практики) - 28%;

> отсутствие представлений о международных стандартах и луч-

ших практиках в сфере охраны труда - 25%.

Принимая во внимание результаты данного исследования, Горный университет провел в 2015 г. самостоятельный опрос ведущих предприятий минерально-сырьевого комплекса, в котором проблемы охраны труда и промышленной безопасности стоят наиболее остро, а также проектно-конструкторских организаций, органов государственного надзора и контроля.

Основной целью опроса явилось получение предложений по улучшению профессиональной подготовки выпускников университета в сфере охраны труда и промышленной безопасности.

Среди организаций, представивших свои предложения, следует отметить Ростехнадзор, МЧС России, ООО «Газпром Трансгаз Санкт-Петербург», ЗАО «Каменногорское карьероуправление», ООО ПО «Киришинефтеоргсинтез», ЗАО «ФосАгро АГ».

Распределение наиболее типичных рекомендаций по повышению востребованности профессиональной подготовки выпускников выглядело следующим образом:

> знание законодательных и нормативно-правовых требований в сфере охраны труда и промышленной безопасности - 27%;

> умение оценивать и управлять рисками - 14,5%;

> знание технологических процессов и основ пользования оборудованием, применяемым на производстве - 11,3%;

> знание передовых отечественных и зарубежных принципов организации охраны труда и промышленной безопасности на предприятиях - 11%;

> умение работать с результатами спецоценки условий труда на рабочих местах - 8,1%;

> знание принципов работы и обслуживания СИЗ - 8,1%;

> навыки взаимодействия с контролирующими органами - 4,8%.

По сути, полученные рекомендации представляют собой компетенции специалистов, необходимые при решении практических задач в области охраны труда и промышленной безопасности.

Принимая во внимание необходимость постоянного улучшения качества предоставляемых образовательных услуг, Горный университет продолжает работу по следующим направлениям:

1. *Профориентационная работа с учениками старших классов образовательных учреждений.*

Например, в настоящее время Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области при участии Горного университета разрабатывается план выездных профориентационных мероприятий для учащихся образовательных учреждений среднего образования, расположенных на территории области, с целью формирования контингента потенциальных студентов, информированных о современных тенденциях в области охраны труда и промышленной безопасности в организациях минерально-сырьевого комплекса.

2. *Модернизация программ ряда преподаваемых дисциплин в целях более детального освещения правовых вопросов охраны труда и промышленной безопасности.*

Например, по результатам опросов студентов весьма востребованными оказываются такие темы занятий, как:

«Трудовой и гражданско-правовой договор, неформальная занятость»;

«Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, виды страховых выплат пострадавшим»;

«Защита прав юридических лиц при проведении государственного надзора соблюдения требований трудового законодательства и законодательства о промышленной безопасности»;

«Гарантии и компенсации работникам, устанавливаемые по результатам специальной оценки условий труда»;

«Практические вопросы проведения экспертизы промышленной безопасности».

3. *Привлечение к преподаванию в университете практикующих специалистов и инженеров по охране труда.*

4. *Стажировка представителей Горного университета на предприятиях минерально-сырьевого комплекса.*

5. *Повышение качества практик студентов на предприятиях путем корректировки программ практик с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».*

6. *Разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования по актуальным вопросам в сфере охраны труда и промышленной безопасности для горных и нефтегазовых предприятий.*

Например, Горным университетом разработана и реализуется программа повышения квалификации «Социальное партнерство в сфере охраны труда. Специальная оценка условий труда».

**В** заключение следует отметить два важных момента.

*Во-первых* (и это диктуется инновационной экономикой), требования производства к компетенциям обучаемых специалистов будут играть все более весомую роль, закрепленную в нормативных правовых актах.

Достаточно упомянуть следующие документы:

> постановление Правительства России от 12.09.2014 № 928, в котором закреплено требование об учете профессиональных стандартов при разработке ФГОС;

> приказ Минобрнауки России от 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов»;

> Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”».

Согласно данному федеральному закону с 1 июля 2016 г. вводится обязанность применения работодателями профстандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если эти требования установлены законодательством или нормативно-правовыми актами РФ.

Формирование требований ФГОС профессионального образования по результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции будет осуществляться на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

*Во-вторых*, успешное внедрение системы управления качеством представляется абсолютно необходимым в целях подготовки специалистов для инновационной экономики.

Все ведущие зарубежные университеты, имеющие высокие по-

зиции в мировом рейтинге образовательных учреждений высшего профессионального образования (Массачусетский технологический университет, Кембриджский, Оксфордский, Йельский университеты и др.), давно используют принципы и методы управления качеством, некоторые из которых первоначально были разработаны для производственных предприятий (метод сбалансированных показателей, метод Ишикавы, метод шести сигм и т.п.).

Это позволяет им достигать значительных успехов как в образовательной, так и научной деятельности.

*Г. КОРШУНОВ,*  
зав. кафедрой безопасности  
производств ФГБОУ ВПО  
«Национальный минерально-сырьевой  
университет “Горный”»;

*М. РУДАКОВ,*  
профессор кафедры  
безопасности производств

#### *Информация*

Согласно законопроекту Минтруда России Всероссийская неделя охраны труда может стать ежегодной и проводиться в Сочи. В 2016 г. планируется провести ее весной, с 18 по 22 апреля. Средства на проведение Недели будут получены как от государства, так и от частных инвесторов.

В мероприятиях, посвященных охране труда в стране, могут принять участие как российские, так и зарубежные специалисты и эксперты. По данным Минтруда России, в процессе обсуждения планируется решать важнейшие вопросы, связанные с повышением уровня культуры труда, стимулированием руководителей к улучшению условий работы и снижением уровня производственного травматизма и профзаболеваний.

Также законопроект предполагает создание организационного комитета по подготовке Всероссийской недели охраны труда. Планируется, что заседание оргкомитета будет проводиться минимум дважды в год. В частности, представители комитета будут контролировать процесс подготовки мероприятий, привлекать СМИ для их освещения, искать источники финансирования, а также решать вопрос о сроках проведения Недели.



## ПРАВОВАЯ БАЗА ОКАЗАНИЯ УСЛУГ

*К числу первоочередных задач Минтруда России в сфере охраны труда на 2015-2020 гг. относится изменение трудового законодательства, включая ТК РФ. Основное направление решения этой задачи связано не просто с отражением в трудовом законодательстве обязательного соблюдения требований охраны труда на рабочих местах, а с включением норм, которые обязывали бы все стороны на постоянной основе выявлять и исключать опасность травмирования и заболевания, т. е. осуществлять превентивные меры.*

Превентивные меры в сфере охраны труда в настоящее время - это, прежде всего, переход к современной системе управления профессиональными рисками, позволяющей реализовать превентивные подходы к сохранению здоровья работников на производстве и сократить все виды издержек, связанных с неблагоприятными условиями труда, так как за высокими показателями производственного травматизма кроются несоблюдение нормативных требований охраны труда, а также непроведение обучения по охране труда на должном качественном уровне.

Поэтому именно обучение по охране труда должно быть на высоком уровне по качеству подготовки обучающихся с соблюдением существующих на сегодняшний день требований законодательства в сфере образования, а

также по качеству и организации образовательной деятельности по различным аспектам этой многогранной деятельности.

В связи с чем с момента вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ для многих все-таки остается не ясным вопрос: относится ли обучение по охране труда к образовательной деятельности и нужно ли организациям, аккредитованным на право оказания услуг по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, соблюдать упомянутые требования.

Да, относится. И в подтверждение тому есть официальное мнение Департамента условий и охраны труда Минтруда России, изложенное в письме от 17.10.2013 № 15-3-2874. В нем разъясняется, что «обучение по охране труда работодателей и

работников организаций является видом образовательной деятельности, требования к ведению которой содержатся в законодательстве Российской Федерации об образовании».

**В** письме Минобрнауки России от 07.05.2014 № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО» (вместе с «Разъяснениями об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования») представлено конкретное условие, при исполнении которого возможно отнесение обучения по охране труда к одному из видов, подвидов образования.

В письме заместителя министра образования и науки РФ А. Климова отмечается: «... если программы обучения по охране труда рассматриваются организацией как дополнительные профессиональные программы, то лицам, успешно освоившим данную дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверения о повышении квалификации. Обращаем внимание, что к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Кроме того, деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ подлежит лицензированию в соответствии

с законодательством Российской Федерации о лицензировании отдельных видов деятельности».

В этом случае обучение по охране труда рассматривается как дополнительное профессиональное образование, реализующее программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

Но в отдельных случаях, когда к обучению по охране труда допускаются слушатели без предъявления требований к уровню образования, его следует классифицировать как дополнительное образование взрослых, осваивающих общеразвивающие программы.

Организации, предполагающие оказывать услуги в области охраны труда по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда (далее - обучающие организации), как и все организации, осуществляющие образовательную деятельность, должны иметь лицензию - документ, подтверждающий право осуществления образовательной деятельности, выданный в установленном порядке уполномоченным органом исполнительной власти.

На страницах журнала «Охрана труда. Практикум» в одном из предыдущих номеров в статье «Отдельные аспекты аккредитации организаций» отмечалось, что в Реестре аккредитованных организаций большую часть составляют обучающие организации, контроль за деятельностью которых проводится как по линии Государственной инспекции тру-

да, так и со стороны территориальных органов по контролю и надзору в сфере образования.

Поэтому, обсуждая сегодня право обучающих организаций оказывать услуги по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда, нельзя не сказать о ряде требований, предъявляемых им в связи с осуществлением образовательной деятельности со стороны контрольно-надзорных органов.

**Г**осударственный контроль (надзор) в сфере образования и сопровождающие его проверки являются, наверное, одним из наиболее напряженных событий для администрации любой обучающей организации.

Этот контроль (надзор) как федеральное полномочие включает в себя федеральный государственный контроль качества образования и федеральный государственный надзор в сфере образования, осуществляемые уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Федерации, осуществляющими переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования (ч. 1 ст. 93 Закона № 273-ФЗ).

Согласно ст. 7 данного Закона в отношении общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (за исключением реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в сферах обороны, производства продукции по оборонному заказу,

внутренних дел, безопасности, ядерной энергетики, транспорта и связи, наукоемкого производства по специальностям, перечень которых утвержден Правительством РФ), а также организаций дополнительного образования государственный контроль (надзор) осуществляется органами исполнительной власти субъектов Федерации (это могут быть либо самостоятельные службы по контролю, надзору, либо региональные министерства, департаменты, осуществляющие также управление в сфере образования).

Применительно к государственному контролю (надзору) за деятельностью обучающих организаций следует говорить о деятельности, направленной на предупреждение, выявление и пресечение нарушений этими организациями требований законодательства об образовании посредством проведения проверок организаций, принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений таких требований. Данный надзор в отношении обучающих организаций обеспечивается по всем категориям образовательной деятельности.

Любые виды государственного контроля (надзора) осуществляются посредством проведения проверок соответствующих организаций, в рамках которых их деятельность подлежит оценке на соответствие обязательным требованиям (федеральным государственным образовательным

стандартам или законодательству об образовании).

**П**роверки делятся на документальные и выездные, плановые и внеплановые.

Документарная проверка, как следует из названия, проводится путем анализа и оценки сведений, содержащихся в документах обучающей организации, и проводится по месту нахождения проверяющего органа.

К числу таких документов обучающей организации относятся, прежде всего, локальные акты, документы распорядительного характера образовательной организации, а также иные документы и информация о деятельности образовательной организации, которая может быть получена, например, из содержания официального сайта образовательной организации в Интернете.

По мнению экспертов, принимающих участие в контрольно-надзорных мероприятиях (лицензионный контроль, контроль (надзор) за соблюдением законодательства Российской Федерации в сфере образования), по вопросам, которые зачастую обсуждаются на семинарах\* для руководителей и специалистов обучающих организаций, можно судить о недостаточной компетентности специалистов в нормативно-правовых вопросах, готовности к соответствующему контролю образовательной деятельности.

При рассмотрении вопросов, связанных с правом организации

оказывать услуги в области охраны труда, хотелось бы еще раз подчеркнуть, что это право должно быть также отражено в документах, представляющих собой обязательные правила поведения, взаимоотношения, формально определенные и закрепленные в официальных документах. Такими документами являются локальные нормативные акты.

Согласно ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты - это документы, содержащие нормы трудового права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Данные документы действуют в отношении работников данного предприятия независимо от места выполнения ими работы (ст. 13 ТК РФ).

Локальный нормативный акт (далее - локальный акт) обучающей организации представляет собой основанный на нормах законодательства правовой документ (акт), принятый в установленном порядке компетентным органом управления организации и регулирующий внутриорганизационные отношения.

Основным его предназначением является детализация, конкретизация, дополнение, а иногда и восполнение общей правовой нормы применительно к условиям конкретной образовательной организации с учетом особенностей

\* ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России совместно с ФГБУ ИР ДПО проводит на постоянной основе семинары по актуальным вопросам законодательства в сфере образования применительно к организациям, оказывающим услуги в области охраны труда.

и специфики трудовых отношений, образовательного процесса и иных условий.

Локальный акт имеет определенные признаки, отличающие его от любых других документов:

> регулирует отношения только внутри отдельной обучающей организации (ч. 1 ст. 30 Закона № 273-ФЗ), не может регулировать отношения, складывающиеся вне обучающей организации;

> разрабатывается с учетом законов и подзаконных актов Российской Федерации, субъекта Федерации, а также правовых нормативных актов органов местного самоуправления;

> должен иметь все необходимые реквизиты как официальный правовой акт, письменный документ, в частности:

наименование, отражающее форму акта и его краткое содержание (например, Правила поведения обучающихся),

дату и место издания,

порядковый (регистрационный) номер,

подпись уполномоченного должностного лица,

визы согласования и печать обучающей организации (в необходимых случаях).

Для разработки и принятия локального акта необходимо привлекать компетентных субъектов образовательных отношений, что позволяет сформировать высокую культуру их соблюдения (ч. 3 ст. 30 Закона № 273-ФЗ). Разграничение полномочий между участниками образовательных отношений определяется Уставом.

При этом следует отметить, что в настоящее время нет обязательных требований к оформлению локальных актов. Требования ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов» (принят и введен в действие постановлением Госстандарта России от 03.03.2003 № 65-ст) являются рекомендуемыми.

Кроме того, необходимо подчеркнуть, что обучающая организация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством России в порядке, установленном ее уставом.

Таким образом, документы обучающей организации, у которых отсутствуют какие-либо признаки из числа перечисленных выше (документы без официальных реквизитов, принятые некомпетентным должностным лицом либо с нарушением предусмотренного порядка, противоречащие законодательству, регулирующие отношения, складывающиеся вне образовательной организации), не могут считаться локальными актами и тем самым не могут регулировать поведение участников образовательного процесса.

Локальные акты образовательной организации издаются (принимаются) в разных формах, таких как:

> постановление - локальный нормативный или индивидуаль-

ный правовой акт, содержащий решение коллегиального органа управления обучающей организации (ОО);

> приказ - локальный нормативный или индивидуальный (распорядительный) локальный акт, издаваемый руководителем для решения основных и оперативных задач, стоящих перед ОО;

> решение - локальный правовой акт, принимаемый общим собранием работников (обучающихся, их законных представителей) для реализации права на участие в управлении ОО;

> положение - локальный нормативный акт, устанавливающий правовой статус органа управления ОО, структурного подразделения ОО или основные правила (порядок, процедуру, регламент) реализации ОО какого-либо из своих полномочий;

> инструкция - локальный нормативный акт, устанавливающий порядок и способ осуществления, выполнения чего-либо:

определяет правовой статус (права, обязанности, ответственность) работника по занимаемой должности, безопасные приемы работы, правила ведения делопроизводства;

характерны императивные (повелительные, не допускающие выбора) нормативные предписания;

виды: должностные инструкции работников ОО, инструкции по охране труда и безопасности, инструкция по ведению делопроизводства;

> правила - локальный нормативный акт, регламентирующий

организационные, дисциплинарные, хозяйственные и иные специальные стороны деятельности обучающей организации и ее работников, обучающихся и их законных представителей.

Система локальных актов образовательной организации представляет собой часть системы права, действующей в конкретной обучающей организации, в связи с чем она должна отвечать определенным общепринятым правовым принципам издания.

Разработка локальных актов осуществляется в несколько этапов, которым предшествует обоснование необходимости издания того или иного нормативного акта. Изменение и отмена локальных актов имеют строгую регламентацию в ТК РФ.

Образовательная организация вправе вносить изменения в локальные нормативные акты в связи со вступлением в силу либо изменением закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, а также по собственному усмотрению. В этом случае важно, чтобы принимаемые локальные нормативные акты не ухудшали положения работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Изменения вносятся в том же порядке, в котором локальный нормативный акт разрабатывался и утверждался первоначально. Необходимо учитывать, что изменения могут затрагивать опре-

деленные сторонами условия трудового договора, а согласно ст. 72 ТК РФ это допустимо только по соглашению сторон.

Работодатель вправе в одностороннем порядке изменять условия трудового договора только в случае организационных или технологических изменений условий труда. При этом необходимо соблюдать процедуру, определенную в ст. 74 ТК РФ.

**Е**сли локальные нормативные акты принимались с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза), изменения могут быть внесены только при соблюдении порядка учета мнения этого органа (ст. 372 ТК РФ).

Согласно ст. 12 ТК РФ основаниями для прекращения действия локального нормативного акта или отдельных его положений являются:

> истечение срока действия. Такая ситуация возникает, если при разработке локального нормативного акта был определен период его действия. При наступлении указанного срока локальный нормативный акт автоматически утрачивает силу. От работодателя не требуется издания дополнительных документов, подтверждающих этот факт. В качестве примера можно привести график отпусков. В силу прямого указания закона график отпусков утверждается ежегодно и прекращает действие по окончании календарного года;

> отмена (признание утратившим силу) локального нормативного акта либо отдельных

его положений другим актом. Такая ситуация возникает, когда необходимо внести изменения в локальный нормативный акт или принять новый документ, например, при изменениях в законодательстве. В данном случае при разработке нового документа необходимо включить пункт о том, что локальный нормативный акт, ранее регулировавший правоотношения, прекращает действие полностью или в части отдельных положений;

> вступление в силу закона или другого нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с действовавшим локальным нормативным актом. Это положение корреспондируется с ч. 4 ст. 8 ТК РФ, согласно которой не подлежат применению нормы локального нормативного акта, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение обучающихся или работников образовательной организации по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством положением либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат от-

мене образовательной организацией (ст. 30 Федерального закона № 273-ФЗ).

Следовательно, если принят закон или другой нормативный правовой акт, устанавливающий более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с локальным нормативным актом, действие акта или отдельных его положений прекращается.

Несмотря на то, что действие такого акта или отдельных его положений прекращается автоматически, рекомендуется издать соответствующий приказ и ознакомить с ним работников под подпись.

**В** связи с многочисленными вопросами, поступающими от обучающихся организаций по отдельным аспектам образовательной деятельности в области охраны труда, ФГБУ «ВНИИ охраны труда» Минтруда России и СРО НП «НООБОТ» подготовили практическое пособие «Организация и осуществление образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам в области охраны труда», в котором также рассматриваются вопросы правового обеспечения деятельности организаций, оказывающих услуги в области охраны труда по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда, разработки и формирования отдельных локальных актов.

Принимая во внимание особое значение и требования, которые придаются в настоящее время локальным нормативным актам

на законодательном уровне, и используя практический опыт ряда образовательных организаций в части подготовки документов по вопросам правового регулирования, разработчики пособия подготовили локальные акты по отдельным аспектам образовательных отношений в организациях и представили их в качестве примера:

- > Положение о нормативном локальном акте образовательной организации;

- > Положение о проведении самообследования;

- > Положение об использовании дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ;

- > Положение о размещении и обновлении информации на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В данной статье сделана попытка привлечь внимание руководителей и специалистов обучающихся организаций, лиц, планирующих проводить в своей организации обучение по охране труда, на необходимость всесторонне подходить к организации образовательной деятельности, созданию необходимой правовой базы для ее успешной реализации и чтобы быть готовым к разного рода контрольно-надзорным мероприятиям.

*В. РЯБОВА,  
начальник отдела ФГБУ «ВНИИ  
охраны и экономики труда»  
Минтруда России,  
канд. экон. наук*

# СТАНОВЛЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В РОССИИ

*Рассматривая становление и развитие российского законодательства об охране труда, мы сможем более четко понять современные проблемы правового регулирования охраны труда и найти возможные решения этих проблем. Охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности всегда привлекала внимание величайших умов и государственных деятелей нашей страны.*

В период правления Петра I в России начинается индустриализация, которая сопровождается привлечением к труду женщин и детей, организацией труда на фабриках и заводах в ночное время, ростом травматизма и заболеваний работников. Правовых норм и стандартов по охране труда в тот период не существовало.

Указом от 18 января 1721 г. Петр I разрешил «купецким людям» покупать для фабрик и заводов населенные деревни, «дабы те деревни всегда были уже при тех заводах неотлучно». В 1736 г. этот указ был дополнен другим законодательным актом, прикрепившим всех мастеровых, работавших на фабриках во время издания закона, навсегда к фабрикам.

В 1741 г. во время правления Анны Леопольдовны были изданы «Работные регулы на суконные и каразейные фабрики». Эти регулы содержали в себе целый ряд постановлений санитарного и гигиенического свойства. Однако их принятие

было вызвано задержками поставок сукна для обмундирования. На фактические условия труда на суконных фабриках регламент 1741 г. не оказал никакого действия.

Одним из первых вопросами охраны труда заинтересовался М. Ломоносов. В своем труде «Первые основания металлургии или рудных дел» он подробно осветил надежность технических приспособлений, вопросы безопасности и гигиены труда «горных людей», организации их труда и отдыха.

В начале XIX века волнения рабочих (особенно на московских фабриках) вынудили правительство вмешаться в отношения фабрикантов и рабочих принятием двух актов: Положения от 24 мая 1835 г. «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» и Положения от 7 августа 1845 г. «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста».

За нарушение этих законов не было предусмотрено санкций, а наблюдение за его применением предоставлялось местным властям.

**П**осле отмены крепостного права в весьма короткие сроки (с 1882 по 1903 г.) в России сформировалось фабрично-трудовое законодательство. В течение этого периода было последовательно принято девять главных законов, составивших костяк промышленного (рабочего) права.

В этих законах были установлены:

- > запреты и ограничения детского, подросткового и женского труда;

- > гарантии возмещения вреда пострадавшим от несчастных случаев на производстве и членам их семей;

- > режимы труда и отдыха на отдельных видах работ;

- > требования к условиям труда и порядку на производстве;

- > административный надзор за порядком на предприятиях;

- > воспрещение ночной работы несовершеннолетним и женщинам;

- > возможности образования на фабриках представительств работников - фабричных старост;

- > рекомендации по открытию на фабриках и заводах школ.

В период с 1903 г. по февраль 1917 г. указанные акты в определенной мере корректировались, но новые крупные законы не принимались, за исключением Временных правил о

профессиональных обществах от 04.03.1906, которые легализовали профсоюзы.

С изданием закона от 23.06.1912 о страховании рабочих от несчастных случаев страховые товарищества стали заинтересованы в уменьшении числа несчастных случаев ввиду понижения падающих на них страховых выплат.

С помощью только лишь страхования рабочих от несчастных случаев решить нарастающие проблемы в сфере охраны труда не представлялось возможным. Ежегодно только в промышленном производстве погибало более 6000 человек, травмировалось около 400 тыс. человек, что влекло за собой колоссальные материальные убытки.

В 1913 г. законоположения, относившиеся к охране труда работников в промышленности, в том числе горнодобывающей, были выделены из различных уставов и объединены в отдельный акт, получивший название Устав о промышленном труде (УПТ).

Главное по фабричным и горнозаводским делам Присутствие с 1903 по 1914 г. издает целый ряд правил для сохранения жизни и здоровья работников.

По своему содержанию эти правила можно разделить на Правила о мерах безопасности работ в заведениях фабрично-заводской промышленности, Правила относительно устройства, содержания и освидетельствования паровых котлов и Правила безопасности при сильных токах в фабрично-заводских пред-

приятнях. Эти правила являлись приложением к Уставу о промышленном труде.

Ответственными за исполнение этих правил являлись заведующие фабриками. Мастера фабрик также разделяли ответственность в части ознакомления работников с опасностями и контроля за соблюдением работниками необходимых мер предосторожности.

В случае несоблюдения рабочими указанных мер и если соответствующие меры были указаны в правилах внутреннего трудового распорядка, то в соответствии со ст. 146 УПТ заведующим предоставлялось право налагать на рабочих денежные штрафы.

Общий надзор за исполнением правил был возложен на фабричную инспекцию, созданную в 1882 г., а в отношении горных заводов - на горную инспекцию. Фабричная инспекция в начальной ее деятельности имела преимущественно предотвращающее действие и носила характер опеки над рабочими. По закону 1886 г. миссия инспекции приобретала все более карательный оттенок.

При несчастных случаях с рабочими владельцам или заведующим промышленных предприятий грозила уголовная ответственность, если на суде было доказано, что инцидент произошел вследствие непринятия мер безопасности, предписываемых правилами.

Временное правительство успело принять три постановле-

ния об ограничении детского и женского труда на подземных и ночных работах.

**П**ервый закон об охране труда, который был издан советским правительством 29 октября 1917 г., - Декрет о 8-часовом рабочем дне, но содержание его было гораздо шире: регулирование сверхурочной работы, ночной труд, рабочее время малолетних и подростков, праздничные дни, запрещение подземных и ночных работ женщинам и подросткам, запрещение работы малолетним. Переход на 8-часовой рабочий день был одной из принципиальных идеологических установок классического марксизма.

Затем был издан ряд законов по различным направлениям охраны труда, сведенных в декабре 1918 г. в Кодекс законов о труде. Раздел IX Кодекса назывался «Охрана труда» и содержал нормы о надзоре за обеспечением жизни и здоровья работников, который возлагался на инспекцию труда (учреждена декретом от 18.05.1918), а также на технических инспекторов (техническая инспекция образована постановлением об органах надзора по технике безопасности 19 августа 1918 г.) и на представителей санитарного надзора (первое положение о санитарной инспекции было издано 28 марта 1919 г.).

Государственное управление трудом возлагалось на Народный комиссариат труда (НКТ), циркуляром которого от 25.12.1918 № 19 определялось,

что инспектор труда во всей своей деятельности подчиняется органам профессиональных союзов.

Декретом Совнаркома от 12.05.1921 весь государственный аппарат охраны труда был передан ВЦСПС, а 13 апреля 1922 г. органы охраны труда были возвращены в НКТ.

Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 30 октября 1922 г., более четко конструировал институт охраны труда. Этому был посвящен раздел XIV.

В соответствии с Уголовным кодексом РСФСР в 1922 г. вводилась уголовная ответственность за нарушение норм и правил по охране труда (ст.ст. 132, 217, 218, 221). В 30-е годы ответственность за нарушение правил и норм по охране труда была усилена.

На V Всесоюзном совещании по охране труда в 1928 г. было принято решение о том, что основные законодательные нормы по охране труда должны быть едины по всей территории СССР.

Постановлением ЦИК, СНК СССР и ВЦСПС от 23.06.1933 НКТ сливается с ВЦСПС, с возложением обязанностей НКТ на ВЦСПС.

**П**остановлением СНК СССР от 21.08.1934 установлено, что инструкции, правила и разъяснения по применению действующего законодательства о труде издаются ВЦСПС, а другим постановлением от 26.03.1940 на отдел охраны труда ВЦСПС возложена разработ-

ка правил по технике безопасности для всех отраслей народного хозяйства.

Постановлением СНК СССР от 27 февраля 1936 г. Горнотехническая инспекция передается из ведения профсоюзов в Наркомтяжпром. ВЦСПС занимает ведущую роль в разработке правил по охране труда и осуществлению надзора и контроля за соблюдением действующего трудового законодательства по охране труда.

В 1934 г. СССР присоединяется к Международной организации труда.

Принятая в 1936 г. Конституция СССР закрепила всеобщую обязанность трудиться в соответствии с принципами: «кто не работает, тот не ест» и «от каждого по его способности, каждому - по его труду». По Конституции граждане СССР имели право на труд, т. е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством и право на отдых, которое обеспечивалось сокращением рабочего дня для подавляющего большинства рабочих до 7 часов. Установление основ законодательства о труде оставалось в ведении СССР в лице его высших органов власти и органов государственного управления.

Великая Отечественная война 1941-1945 гг. внесла изменения и в территориальное расположение предприятий, и в состав рабочих, занятых на производстве. Тем не менее значение охраны труда только возросло. Партия и

правительство придавали охране труда огромное значение.

Постановлением СНК СССР от 30.06.1944 № 808 главным техническим инспекторам центральных комитетов профсоюзов предоставлено право подвергать виновных в нарушении правил охраны труда штрафным санкциям.

**В** послевоенный период разрабатываются отраслевые правила охраны труда, приказом Министерства здравоохранения Союза ССР от 17.06.1949 утверждаются правила о предварительных и периодических медосмотрах рабочих.

В 1955 г. был создан Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруд СССР), решения которого должны были приниматься совместно с ВЦСПС.

В 50-е - 60-е гг. в стране велась активная работа по повышению уровня правовых гарантий в области охраны труда для некоторых категорий работников. Разрабатывались правила по технике безопасности, санитарные правила. Был усилен общественный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда.

С 1 января 1971 г. вступает в силу первый в советской истории общесоюзный закон о труде: Закон СССР от 15.07.1970 «Об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Глава VII Закона называлась «Охрана труда» и содержала 11 статей.

Основы законодательства СССР и союзных республик о труде явились правовой базой для принятия в 1971 г. нового кодекса законов о труде (КЗоТ) РСФСР, вступившего в силу с 1 апреля 1972 г. Непосредственно охране труда был посвящен раздел X. Основные положения по охране труда, закрепленные в КЗоТ, сохранились в действующем ТК РФ. 7 октября 1977 г. была принята новая Конституция СССР, в которой были закреплены трудовые права в «развитом социалистическом обществе».

Четкая система разработки нормативов при непосредственном участии ВЦСПС позволила создать прогрессивные нормы и правила охраны труда, которые получили мировое признание. Действующий в СССР список предельных концентраций (ПДК) газов, паров и пыли содержал нормативы почти на 800 веществ. Разработанные в СССР нормы ограничения шума положены в основу рекомендаций международной организации по стандартизации (ИСО). Была создана действующая Система стандартов безопасности труда (ГОСТы ССБТ).

Серьезное внимание уделялось обучению по охране труда и пропаганде вопросов охраны труда. Обеспечивался государственный и профсоюзный контроль за соблюдением норм охраны труда и техники безопасности.

В соответствии со ст. 249 КЗоТ должностные лица, ви-

новные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профсоюзов, несли дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

**Т**иповое положение об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест было утверждено 14 февраля 1986 г. Госкомтрудом СССР № 588-БГ. Одной из основных целей аттестации рабочих мест являлось улучшение условий труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, повышение культуры производства.

По результатам аттестации каждое рабочее место относилось к одной из трех групп:

> аттестованные - рабочие места, показатели которых полностью соответствовали предъявленным при их оценке требованиям или превышали их;

> подлежащие рационализации - рабочие места, отдельные показатели которых не соответствовали установленным требованиям, но могли быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации;

> подлежащие ликвидации - рабочие места, показатели которых не соответствовали и не могли быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации. К этой же группе относились рабочие места, рационализация

которых экономически нецелесообразна, а также излишние рабочие места.

Но это Положение на практике осталось не реализованным в изначальном варианте в связи с политическими и экономическими переменами.

Законом РСФСР от 14.07.1990 № 101-1 на базе Государственного комитета РСФСР по труду образовано Министерство труда РСФСР.

Закон СССР от 10.12.1990 «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» установил независимость профсоюзных органов, а 1 апреля 1991 г. на базе Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам создано Министерство труда и социальных вопросов СССР.

Декларация прав человека - важнейший политико-правовой акт, утвердивший в РФ новые основы правового статуса человека и гражданина, отвечающие признанной в современном мире системе общечеловеческих ценностей, - была принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г. Ее принятие стало важнейшим этапом на пути реформы всех отраслей советского права, включая трудовое право.

Приказом Минтруда РСФСР от 08.01.1992 № 2 «О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» утверждается новый порядок аттестации рабочих мест по условиям труда. Указом Президента России от 14.06.1992 № 627 образовано Министерство труда

России, а 6 августа 1993 г. приняты Основы законодательства Российской Федерации об охране труда.

Принятая 12 декабря 1993 г. Конституция Российской Федерации установила, что труд и здоровье людей охраняются государством (ст. 7) и каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37).

Указом Президента России от 04.05.1994 № 850 была создана Федеральная инспекция труда, согласно которому государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляется Федеральной инспекцией труда при Минтруде России.

Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» в Российской Федерации ратифицированы основные конвенции МОТ, регулирующие охрану труда.

17 июля 1999 г. принят Федеральный закон № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», который дополнил основные положения Основ законодательства Российской Федерации об охране труда. Закон обязал работодателя проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда

с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

9 сентября 1999 г. принято постановление Правительства России № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда».

С 1 февраля 2002 г. вместо Кодекса законов о труде РСФСР введен в действие Трудовой кодекс Российской Федерации. В 2006 г. прекратил свое действие закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» в связи с включением всех его положений в раздел X «Охрана труда» ТК РФ.

Правительство России и Минтруд России (после его упразднения с 2004 по 2012 г. - Минздравсоцразвития России) в конце 90-х годов и по настоящее время принимают целый ряд нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда.

Реформа трудового законодательства об охране труда продолжается. Вопросам состояния и перспектив развития законодательства об охране труда в современной России будет посвящена следующая статья.

*В. БУЗЛУКОВ,  
канд. техн. наук*

---

*Окончание следует*

---

# МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ КАК БАЗОВАЯ ОСНОВА

*Одним из главных вопросов сторон социального диалога во всем мире являются условия и охрана труда. В основе международно-правового регулирования охраны труда лежат нормативные акты Организации Объединенных Наций (ООН), которые закрепили основные права человека. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека, одобренная резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. В перечень основных и неотчуждаемых трудовых прав человека входит право на справедливые и благоприятные условия труда. Так, международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г., установил среди основных трудовых прав работника право на справедливые и благоприятные условия труда.*

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные нормы и принципы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Российская Федерация 22 августа 2012 г. стала 156-м членом Всемирной торговой организации (ВТО). В экономически развитых странах, входящих в ВТО, работодатели охрану труда и здоровья своих работников ставят на одно из ведущих мест, поэтому с присоединением России к ВТО необходимо уделять охране труда приоритетное значение.

Одной из старейших авторитетных международных органи-

заций, в задачи которой входит разработка и принятие международных трудовых норм - конвенций, является Международная организация труда (МОТ). В деятельности МОТ в последние годы все большее внимание уделяется приоритетным конвенциям.

Непосредственно к регулированию сферы охраны труда относятся следующие конвенции:

Конвенция МОТ от 11.08.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»;

Конвенция МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»;

Конвенция МОТ от 21.04.1965 № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями»;

Конвенция МОТ от 11.06.1979 № 148 «О производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)».

МОТ принято более 10 конвенций, направленных на про-

филактику профзаболеваний и защиту работников от различных видов опасных веществ, таких как бензол, асбест, белый фосфор, свинцовые белила.

Следует отметить, что указанные конвенции МОТ ратифицированы в большинстве стран - бывших республик СССР, в том числе и в Российской Федерации.

Выделяют следующие варианты воздействия международных норм по охране труда на внутреннее законодательство:

- > прямое применение международных актов после ратификации;

- > включение международных норм в текст законов;

- > имплементация (фактическая реализация международных обязательств на внутригосударственном уровне, а также конкретный способ включения международно-правовых норм в национальную правовую систему; главное требование имплементации - строгое следование целям и содержанию международного установления) положений ратифицированных или нератифицированных актов с помощью внутреннего законодательства.

Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию Законом, принятым 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года».

В Хартии определены следующие права работников на охрану труда:

- все работники имеют право на справедливые условия труда;

- все работники имеют право на охрану и гигиену труда.

В рамках Содружества Независимых Государств (СНГ) действуют международные соглашения о сотрудничестве в области охраны труда. Государства - участники СНГ договорились о проведении скоординированной политики по вопросам охраны труда с учетом общепринятых международных норм и правил.

Согласованная политика стран - участниц СНГ в области охраны труда обеспечивает признание Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), единых норм и правил по охране труда в качестве межгосударственных.

Протоколом от 22.03.2007 № 28 Межгосударственного совета по стандартизации, метрологии и сертификации принят Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования».

За принятие проголосовали: Азербайджанская Республика, Республика Армения, Республика Беларусь, Грузия, Республика Казахстан, Кыргызская Республика, Республика Молдова, Российская Федерация, Республика Таджикистан, Туркменистан, Республика Узбекистан, Украина.

Этот Межгосударственный стандарт является переводом Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001 (Руководство по системам управления охраной труда МОТ).

Цель стандарта - содействие защите работников от воздействия

опасных и вредных производственных факторов, исключению несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и профзаболеваний на производстве. Основными в стратегии управления охраной труда в нем являются предупреждающие меры.

Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть определены и оценены на постоянной основе. Предупредительные и контролируемые меры необходимо осуществлять в следующем порядке приоритетности:

- > устранить опасности/риски;
- > ограничить опасности/риски в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- > минимизировать опасности/риски путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами;
- > выдать СИЗ.

Применение руководства ILO-OSH 2001 ориентировано на национальное законодательство. В соответствии с рекомендациями ILO-OSH 2001 именно национальное законодательство лежит в основе построения эффективной системы управления охраной труда.

Согласно п. 3 ст. 3 Конвенции МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» при разработке своей национальной политики каждое государство -

член МОТ содействует основополагающим принципам, таким как:

оценка профессиональных рисков или опасностей;

борьба с профессиональными рисками или опасностями в месте их возникновения;

развитие национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда, которая включает информацию, консультации и подготовку.

Принятие международных норм и стандартов по охране труда государствами бывшего СССР требует не только их закрепления в национальных системах законодательства, но и реализации на практике заложенных в них принципов.

Апелляционная коллегия Верховного Суда РФ определением от 01.11.2012 № АПЛ12-651 отменила определение Верховного Суда РФ о признании недействующими нормативных правовых актов СССР, устанавливающих право на дополнительный отпуск работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда.

Таким образом, в регулировании вопросов, связанных с охраной труда на постсоветском пространстве практически невозможно обойтись без ряда правовых норм Союза ССР.

Эти нормы, принятые в условиях иной политической и экономической системы, не позволяют эффективно регулировать все аспекты, связанные с охраной труда. Одним из таких примеров может служить сохранившаяся во многих странах СНГ система атте-

станции рабочих мест (спецоценка условий труда).

В экономически развитых странах традиционно существует система оценки и управления профессиональными рисками, которая является основой предупредительных мер по обеспечению безопасности и здоровья работников и законодательно закреплена обязанностью работодателя.

Рассмотренные международные нормы по охране труда, при правильном их внедрении и применении, могут быть эффективным инструментом регулирования охраны труда в национальном масштабе и на уровне работодателя.

*В. БУЗЛУКОВ,  
канд. техн. наук*

### **Применение новых профстандартов**

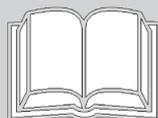
Известно, что список утвержденных Минтрудом России профстандартов после процедуры регистрации в Минюсте России публикуется в реестре на протяжении 10 дней. Их принятие по различным сферам деятельности продолжается. Уже около тысячи профстандартов прошли все процедурные этапы. Такие отрасли, как машиностроение, сельское хозяйство, атомная энергетика, химическая промышленность и другие, получили новые стандарты.

Квалификационные характеристики для возможности заниматься определенной профессией, называемые профстандартом, закреплены в ТК РФ, который дополнен новой ст. 195<sup>1</sup>, закрепившей термин на законодательном уровне. Порядок разработки подобных описаний трудовых функций, требований к умениям, знаниям и навыкам, процедура утверждения и применения профстандартов устанавливаются Правительством России, учитывающим точку зрения комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Оно же устанавливает тождественность наименований специальностей, профессий, должностей в небезызвестном справочнике ЕТКС наименованиям в профстандартах. Обязанность установления такой тождественности выполняет Минтруд России.

Первые профстандарты начали утверждаться осенью 2013 г. С 2015 г. работодатели обязаны применять профстандарты в своей деятельности. Но ЕТКС еще не отменен, несмотря на несоответствие требованиям современности. Устаревшая база трудового законодательства постепенно меняется. Основная цель профстандартов - отрегулировать правовые отношения в сфере труда, актуализировать их. Профстандарты помогают детализировать квалификационные требования по новым востребованным профессиям, определить их уровень.

Как применять эти новшества? Применение профессионального стандарта часто приводит к переменам в списке трудовых функций, уже выполняемых работником. Такое изменение существенных условий трудового договора обязательно оформляется письменным дополнительным соглашением.

Тонкости применения документа прописаны в Рекомендациях, разработанных Минтрудом России. Нормальным на практике считается предьявление работодателем дополнительных требований в инструкциях, помимо описанных в профстандарте. Так, например, можно требовать от работника владения иностранным языком. Квалификационными характеристиками профессий можно пользоваться при написании должностных инструкций, разработке штатного расписания, иных локальных нормативных актов.



## ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ О РИСКАХ РАБОТЫ С БЕРИЛЛИЕМ

*В настоящее время в промышленно развитых странах десятки тысяч рабочих на производстве имеют дело с бериллием, широко применяемым в авиастроении, телекоммуникации, космонавтике, производстве медицинского оборудования, в приборостроении, электронной и станкоинструментальной, а также в атомной промышленности. Чаще всего он используется в сплавах с другими металлами, в первую очередь с медью или алюминием.*

Работники при работе с бериллием должны применять соответствующие меры защиты от вредного воздействия, например, при контакте с частичками металла на поверхности тех или иных предметов, либо же вдыхая пыль, пары или газы при его обработке и плавлении. Наибольшему риску при работе с ним подвергаются работающие в сфере добычи этого металла, литейщики, плавильщики, рабочие-станочники, изготовители металлоконструкций, сварщики и операторы дробеструйных машин.

Вредное воздействие бериллий может оказать также и на работников, занимающихся теми или иными видами ремонтных работ, техобслуживанием, хозяйственными работами, даже если они ранее никогда не вступали

в прямой и продолжительный контакт с ним.

Новейшие исследования американского Института охраны труда и здоровья (NIOSH) показали, что бериллиевые пары, газы и пыль еще долго удерживаются в организме после окончания работы с металлом. Находящиеся в воздухе частицы бериллия могут привести к необратимым патологическим изменениям в легких, известных как хронический бериллиоз. Заболевание начинается при попадании бериллия в организм через органы дыхания, а затем из легких бериллий проникает в другие ткани и органы. Воздействуя так же, как и силикоз, бериллиоз наносит шрамы на легкие, вызывая прерывистое дыхание, боли в груди, слабость и другие болезненные симптомы.

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Болезнь развивается уже после первых контактов с металлом, который становится раздражающим аллергеном для организма. Бериллий медленно высвобождается из различных органов и выводится через почки. Этот процесс может продолжаться от 20 до 30 лет.

Развитие заболевания отмечается как минимум у 10-14% работников, подвергающихся высокой экспозиции бериллия. Вместе с тем замечено, что заболевание бериллиозом может наблюдаться также у лиц, не имеющих контакта с бериллием, но живущих поблизости от бериллиевого производства, а иногда и на большом расстоянии от него. Таким образом, для развития даже тяжелой формы заболевания в некоторых случаях достаточно незначительной концентрации бериллия.

Более серьезная экспозиция даже за короткий период времени может привести к острому бериллиозу, сопровождающемуся симптомами пневмонии или бронхита, а порой и к раку легких. На сегодняшний день Министерство здравоохранения и социального обеспечения США и американское Агентство по исследованию раковых заболеваний классифицируют бериллий как опасный канцероген.

15 августа 2015 г. Федеральное агентство по охране труда и здоровья США в целях снижения профессиональных рисков при работе с этим металлом подготовило и предложило новые правила борьбы с вредным воздействием бериллия на человека.

Вот некоторые, наиболее важные из них:

> в течение 8 часов предельно допустимый пиковый уровень вредного воздействия бериллия должен быть снижен с двух микрограммов на кубический метр ( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) до 0,2 микрограмма. Обе величины настолько малы, что не видны невооруженным глазом;

> также как и ранее принятое агентством правило, касающееся вредного воздействия кристаллического диоксида кремния, новое правило требует от работодателей чаще проводить замеры уровня воздействия бериллия на работников, при этом рекомендуется более строго ограничивать их доступ в зону высокого уровня концентрации вредных частиц, применять высокоэффективные методы борьбы с ними, вести медицинские наблюдения за работниками, подвергнувшимися экспозиции бериллия и обучать их методам снижения его вредного воздействия.

Кстати, следует заметить, что по решению агентства новые правила, в случае их принятия, пока не будут распространяться на строительную индустрию.

Согласно проекту агентства риски работы с бериллием должны быть снижены за счет применения определенного чередования методов их контроля в следующем порядке.

**Отказ от использования металла или его замена.** Наиболее оптимальным считается полное изъятие бериллия из процессов производства.

**Средства инженерно-технического контроля.** Использование гранул бериллия вместо его порошка, включая по возможности максимальное «удаление» от него работников, считается наиболее практичным и многообещающим решением. Одновременно рекомендуется также шире использовать высокоэффективные локальные системы вытяжной вентиляции для устранения пыли, паров и газов в рабочей зоне предприятия.

**Административный контроль.** Им предусматривается не только строго надлежащее содержание рабочих мест в чистоте и порядке, включая использование высокоэффективных пылесосов для чистки полов и технического оборудования, причем без сухой уборки и использования сжатого воздуха, но и обеспечение условий правильного хранения рабочего материала. Работникам должна быть предоставлена возможность доступа к раздевалкам и душевым помещениям, в том числе замена зараженной рабочей одежды. Вместе с тем рекомен-

дуется оборудовать отдельную прачечную для стирки такой одежды, а чтобы исключить всякий риск сами рабочие прачечной должны иметь специальные защитные комбинезоны.

**Средства индивидуальной защиты (СИЗ.)** Эти средства применяются в дополнение к другим методам. СИЗ для работы с бериллием включают в себя использование воздухоочистительных респираторов, снабженных высокоэффективными фильтрами, а защитная одежда должна предотвратить контакт кожи с вредными частицами металла и подлежит ежедневной замене по мере ее намочения. Предполагается обязательное использование защитных очков, а также устройство пунктов промывания глаз в случаях необходимости работы в условиях запыленности в рабочей зоне.

Соблюдение этих правил, считают американские специалисты, помогут существенно снизить риски заболеваний работников, имеющих дело с бериллием.

*Информация*

27-30 октября 2015 г. в Дюссельдорфе (Германия) прошло самое значимое мировое событие в области производства средств индивидуальной защиты и охраны труда. Посетителям международной выставки «А+А» и сопутствующего ей конгресса были представлены новейшие разработки мировой индустрии СИЗ, созданные за два года, прошедшие со времени предыдущего биеннале. В 2015 г. число представителей России на этой выставке возросло.

В выставке приняли участие более 1600 компаний из 55 стран мира. Основные акценты экспозиции можно условно разделить на четыре направления: СИЗ, обеспечивающие личную безопасность сотрудника; охрана труда и безопасность на рабочем месте; охрана здоровья (девиз данного сегмента выставки - «Люди - главная ценность!») и корпоративная мода. Несмотря на иногда напряженную геополитическую обстановку, выставка «А+А» - это, прежде всего, единый форум профессионалов, который не остается без внимания со стороны представителей бизнеса и промышленности России.

## ДВЕ СТОРОНЫ ОДНОЙ МЕДАЛИ

*На три с плюсом оценивают немецкие работники отношение работодателей к вопросам охраны труда и рабочую атмосферу на своих предприятиях. Таков результат недавно состоявшегося в Германии опроса работников ряда предприятий, проведенного по заданию отраслевых объединений и обществ страхования от несчастных случаев на производстве.*

Главная цель данного исследования - полнее узнать, какое значение придают на немецких предприятиях вопросам безопасности труда и профессионального здоровья персонала. По ходу опроса выяснилось, что на предприятиях насчитывается еще немало работников, не имеющих четкого представления о стратегии администрации относительно профилактики несчастных случаев и производственных рисков на рабочих местах.

Как показал опрос, для большей части респондентов затронутые вопросы имеют весьма важное (65%) или же достаточно важное (26%) значение. В ответах на ряд уточняющих вопросов, касающихся условий труда, опрашиваемые чаще всего оценивали их как выше среднего. Что касается рабочей атмосферы на предприятиях, то она была оценена в 2,4 балла по шкале из 6 баллов.

Оценка действий руководства предприятий, в том числе сотрудников, судя по их мотивации к безопасному поведению на рабочем месте, составила 2,6 балла. Включение

профилактики производственных рисков в планы освоения новых технологий и инвестиций в сферу обеспечения безопасности труда и здоровья получило оценку также в 2,6 балла. Меньше всего баллов получила оценка систематичности обучения персонала вопросам охраны труда.

Как показало исследование, лучшие показатели были на малых предприятиях с числом работающих до 9 человек, в то время как на предприятиях с численностью от 50 до 249 работников, а также в государственных и муниципальных организациях чаще всего более слабые результаты.

Комментируя результаты опроса, заместитель генерального директора Немецкого общества обязательного страхования от несчастного случая на производстве (DGUV) д-р Вальтер Эйхендорф отметил, что «там, где речь идет об оценке здорового психологического климата на работе, многие работники дают своим работодателям хорошие или даже очень хорошие оценки». «Однако, - добавил он далее, - каждая медаль име-

ет две стороны: насчитывается вместе с тем и значительное число работников, дающих весьма плохой отзыв о своих работодателях».

Причиной тому, по его мнению, может быть то обстоятельство, что на ряде предприятий не были предусмотрены или же реализованы соответствующие меры по охране труда.

Как показал опрос, почти 31% работников трудятся на предприятиях, не имеющих долговременных плановых заданий, касающихся обеспечения безопасности труда и здоровья работников. Выяснилось, например, что 26% работников недостает конструктивной культуры работы над ошибками, 30% - возможности участия в годовых собраниях и совещаниях сотрудников предприятия и 44% - возможности непосредственного участия в обсуждении вопросов охраны труда и здоровья на производстве.

Вместе с тем было бы ошибкой полагать, считает В. Эйхендорф, будто в данном отноше-

нии на этих предприятиях действительно ничего не делается. Это далеко не так, поскольку и здесь как-никак остаются в силе взятые ими на себя определенные правовые обязательства. «И все же, - продолжает он, - полученные данные четко показывают, что на ряде предприятий все еще не в полной мере сознают важность вопросов безопасности труда». По его словам, результаты опроса подтверждают целесообразность проведения в 2017 г. немецкими отраслевыми объединениями и обществами страхования от несчастных случаев на производстве новой общенациональной профилактической кампании под девизом «Безопасный и здоровый труд - главная предпосылка долговременного успеха производственного предприятия». Такая кампания, считает он, поможет подтянуть до нужного уровня предприятия, отстающие в деле охраны труда.

*Материалы рубрики подготовила  
А. КОЗИЦКАЯ*

### **Двое рабочих погибли в результате хлопка газа**

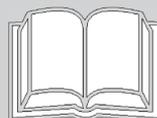
В Сургутском районе ХМАО-Югры начата проверка по факту гибели работников строительно-монтажного предприятия ТЭК.

Следствие предварительно установило, что 26 октября около шести часов вечера в районе Восточно-Сургутского месторождения сотрудники предприятия работали внутри металлической емкости - отогревали ее газовым резаком.

«В результате скопления газов произошел хлопок и разрыв емкости. От полученных травм рабочие скончались», - рассказали в пресс-службе СК по ХМАО-Югре.

Сейчас следственно-оперативная группа осматривает место происшествия, после чего будут назначены необходимые экспертизы для установления причин случившегося.

<http://www.rg.ru/2015/10/27/reg-urfo/xlopok-anons.html>



# ПРОВЕДЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА\*

*В соответствии со ст. 8 Закона № 426-ФЗ обязанности по организации проведения СОУТ, ее всестороннему обеспечению (включая финансовое) возлагаются на работодателя (организацию, индивидуального предпринимателя). Об организационных аспектах специальной оценки условий труда рассказывает канд. техн. наук О. Лапшин.*

Организация проведения СОУТ в общем случае включает:

подготовительный этап, в ходе которого организуются мероприятия, предшествующие проведению СОУТ (и без надлежащего выполнения которых не представляется возможным проведение СОУТ);

основной этап, в ходе которого организуются мероприятия, в совокупности и составляющие СОУТ;

заключительный этап, в ходе которого организуются мероприятия по установлению (на основании результатов, полученных в ходе предыдущего этапа) классов условий труда в отношении рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, а также формирование отчета о ее проведении.

Организация проведения СОУТ осуществляется с соблюдением следующих основных требований:

1. СОУТ на рабочем месте проводится не реже одного раза в пять

лет, кроме случаев, предусмотренных Законом № 426-ФЗ, и с учетом соответствующих положений ст. 27 данного закона, согласно которым:

а) если до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ в отношении рабочих мест работодателя была в установленном порядке проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то СОУТ в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения аттестации (кроме случаев возникновения обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 17 данного закона).

В то же время работодатель проводит СОУТ в порядке, установленном Законом № 426-ФЗ, и до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (внеплановая СОУТ проводится на соответствующих рабочих местах

\* Окончание. Начало см. «Охрана труда. Практикум» № 4-7, 9-11 за 2014 г., №№ 1-5, 10-11 за 2015 г.

в течение шести месяцев со дня наступления случаев, перечисленных ниже);

б) в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случаях, когда выполнение работ по проведению СОУТ на соответствующих рабочих местах создает или может создать угрозу жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, СОУТ проводится в общем порядке, предусмотренном Законом № 426-ФЗ - до установления уполномоченным Правительством России федеральным органом исполнительной власти (посредством издания соответствующего нормативного акта) особенностей проведения СОУТ на таких рабочих местах;

в) в отношении рабочих мест, на которых в соответствии с За-

коном № 426-ФЗ не должна осуществляться идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, СОУТ может проводиться поэтапно (с окончанием всех мероприятий не позднее 31 декабря 2018 г.).

В общем случае нормативный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.

2. Основной и заключительный этапы СОУТ выполняются с привлечением в установленном порядке к соответствующим мероприятиям организации (организаций), проводящей СОУТ.

3. СОУТ проводится в соответствии с методикой, утверждаемой Минтрудом России с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Внеплановая спецоценка условий труда  
должна проводиться в следующих случаях:**

- 1) при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 2) при получении работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой СОУТ в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований Закона № 426-ФЗ;
- 3) при изменении технологического процесса, замене производственного оборудования, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 4) при изменении состава применяемых материалов и (или) сырья, способном оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 5) при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способном оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- 6) при произошедшем на рабочем месте несчастном случае на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленном профзаболевании, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 7) при наличии мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций (иного представительного органа работников) о проведении внеплановой СОУТ.

4. В случае проведения СОУТ в отношении условий труда работников, допущенных к сведениям, составляющим охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую), соответствующие мероприятия выполняются с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной (иной охраняемой законом) тайне.

**В** целях надлежащей подготовки к СОУТ работодателю целесообразно (до утверждения комиссии по проведению СОУТ) возложить соответствующие полномочия на одного из работников, обладающего необходимыми профессиональными качествами. Наиболее предпочтительна в этом смысле кандидатура руководителя под-

<p>ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «Питер»</p> <p>«25» января 2014 г.</p> <p><b>ПРИКАЗ</b></p> <p><b>О назначении ответственного за подготовку к проведению специальной оценки условий труда</b></p> <p>В целях подготовки к проведению специальной оценки условий труда</p> <p style="text-align: center;"><b>ПРИКАЗЫВАЮ:</b></p> <p>1. Назначить ответственным за подготовку к проведению специальной оценки условий труда начальника группы охраны труда С.Б. Иванова.</p> <p>2. Ответственному за подготовку к проведению специальной оценки условий труда в период с 21 января по 28 февраля 2014 г. обеспечить выполнение следующих задач:</p> <p>2.1. Формирование перечня основных показателей специальной оценки условий труда.</p> <p>2.2. Разработка проекта графика проведения специальной оценки условий труда.</p> <p>2.3. Подготовка предложений о персональном и численном составе комиссии по проведению специальной оценки условий труда.</p> <p>2.4. Подготовка данных для проекта приказа об организации проведения специальной оценки условий труда.</p> <p>2.5. ... (иное - указать конкретно).</p> <p>3. Ответственному за подготовку к проведению специальной оценки условий труда о ходе и результатах выполнения задач, перечисленных в п. 2 настоящего приказа, еженедельно (по вторникам, до 17 часов) письменно докладывать заместителю генерального директора по производству - А.И. Сидорову.</p> <p>4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по производству А.И. Сидорова.</p>	<p><i>Образец</i></p> <p>№ 7</p>	
<p>Генеральный директор</p> <p>Начальник юридического отдела</p> <p>Ознакомлены:</p> <p>_____ / С.Б. Иванов</p> <p>_____ / А.И. Сидоров</p>	<p>личная подпись</p> <p>личная подпись</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>	<p>В.П. Макаров</p> <p>С.Л. Фадеева</p>

разделения по охране труда либо одного из специалистов этого подразделения. Полномочия работника, ответственного за подготовку СОУТ, обычно ограничиваются периодом, исчисляемым со дня начала такой подготовки до дня начала работы комиссии по проведению СОУТ.

О назначении ответственного за подготовку СОУТ работодателем издается соответствующий приказ (распоряжение). Кроме того, в содержании приказа следует перечислить задачи, возлагаемые на ответственного в период подготовки к проведению спецоценки (к их выполнению могут в установленном порядке привлекаться и другие работники организации). Лица, упоминаемые в приказе, должны быть ознакомлены с его содержанием не позднее трех дней с даты его издания.

**П**одготовительный этап СОУТ включает следующие мероприятия:

- 1) определение основных показателей СОУТ;
- 2) определение графика проведения СОУТ;
- 3) определение численного и персонального состава комиссии по проведению СОУТ;
- 4) издание приказа (распоряжения) об утверждении графика и состава комиссии;
- 5) определение перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ;
- 6) выбор организации для проведения СОУТ;
- 7) заключение с организацией, выбранной для проведения СОУТ, гражданско-правового договора;
- 8) иные мероприятия, выполнение которых является существен-

ным для надлежащего проведения СОУТ.

Выполнение мероприятий подготовительного этапа целесообразно начинать с определения основных показателей СОУТ. К их числу в общем случае относятся показатели, необходимые для:

- > подготовки проекта графика СОУТ;
- > определения состава комиссии по проведению СОУТ;
- > определения перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ;
- > выбора организации, привлекаемой к проведению СОУТ, и подготовки проекта соответствующего договора.

Так, для подготовки проекта графика СОУТ необходимо предварительно определить примерный объем мероприятий по проведению СОУТ. Значение показателя определяется расчетным путем, в наиболее простом случае - посредством умножения нормативного значения временных затрат (в норма-часах) на количество рабочих мест, подлежащих СОУТ. На основе рассчитанного таким образом объема мероприятий предварительно определяется период проведения СОУТ - как правило, посредством деления расчетного объема на нормативную продолжительность рабочего дня (с учетом установленной продолжительности ежедневного непрерывного отдыха). Кроме того, принимается во внимание количество привлекаемых к проведению СОУТ лиц (членов комиссии, экспертов организации, проводящей СОУТ).

Последнее предварительно устанавливается в ходе определения состава комиссии по проведению СОУТ. Уточним, что обычно со-

## КОНСУЛЬТАЦИИ

став комиссии насчитывает от пяти (включая председателя комиссии) до девяти человек.

Что касается персонального состава комиссии, то при определении кандидатов следует руководствоваться требованиями, рассмотренными ранее, принимая во внимание профессиональные качества каждого кандидата (в том числе наличие у кандидатов опыта участия в работе подобных комиссий), а также обстоятельства, в силу которых участие того или иного кандидата в работе комиссии не представляется возможным (к примеру, в период проведения СОУТ лицо, рассматриваемое в качестве кандидата в состав комиссии, будет находиться в отпуске, командировке и др.). В этой связи рекомендуется предварительно определить несколько большее количество кандидатов по сравнению с предварительно установленным численным составом комиссии.

Основным показателем, необходимым для определения перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ, является время, прошедшее с момента проведения СОУТ в отношении рабочего места. Соответственно, при плановом проведении СОУТ в такой перечень предварительно включаются все имеющиеся у данного работодателя рабочие места, в отношении которых предыдущая СОУТ (аттестация по условиям труда) проводилась (исходя из даты утверждения соответствующего отчета).

Это требование не распространяется на рабочие места, признанные в установленном порядке не подлежащими СОУТ. При внеплановой СОУТ в перечень включаются все имеющиеся у данного работодателя

рабочие места, подлежащие СОУТ, за исключением тех рабочих мест, в отношении которых в акте, содержащем требование о проведении внеплановой СОУТ, имеется особое указание. К показателям, необходимым для выбора организации, привлекаемой к проведению СОУТ, относятся:

- > показатели, характеризующие соответствие организации установленным требованиям;

- > показатели, характеризующие работу организации по проведению СОУТ в период, предшествующий принятию решения о привлечении организации к проведению СОУТ у данного работодателя (продолжительность такого периода определяется работодателем по своему усмотрению и в общем случае составляет не менее одного года);

- > показатели, характеризующие затраты данного работодателя по исполнению обязательств по договору с организацией, привлекаемой к СОУТ;

- > иные показатели, рассматриваемые в качестве существенных для принятия работодателем решения о привлечении организации к проведению СОУТ, включая информацию (в том числе документированную), необходимую для подготовки проекта соответствующего договора.

Еще раз подчеркнем, что все показатели определяются предварительно. Их уточнение обычно производится в ходе последующих подготовительных мероприятий - с учетом поступившей к моменту их проведения дополнительной информации, а также иных обстоятельств, имеющих значение для надлежащего проведения СОУТ.

Код формы документа  
по ЛК \_\_\_\_\_<sup>1</sup>

(наименование организации в соответствии с учредительными документами)

**ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦОЦЕНКИ  
УСЛОВИЙ ТРУДА (СОУТ)**

СОГЛАСОВАНО<sup>2</sup>

УТВЕРЖДАЮ<sup>3</sup>

(наименование должности, личная  
подпись, расшифровка подписи)

(наименование должности лица,  
утвердившего проект документа)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(личная подпись, расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Наименование подразделения (обособленного участка работы)	Наименование (условный номер (шифр)) рабочего места	Дата (время) начала СОУТ на рабочем месте	Дата (время) окончания СОУТ на рабочем месте	Ответственный за проведение СОУТ на рабочем месте	Особенности проведения СОУТ на рабочем месте	Примечание (сведения о последней СОУТ (аттестации рабочего места по условиям труда))
1	2	3	4	5	6	7	8

(наименование должности, личная подпись, расшифровка подписи лица,  
разработавшего проект документа)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\* Ниже могут располагаться отметки виз внутреннего согласования проекта документа.

<sup>1</sup> В соответствии с действующим в организации локальным классификатором (табелем) форм документов.

<sup>2</sup> Реквизит применяется, если проект подлежит внешнему согласованию (например, с организацией, привлекаемой к проведению СОУТ и т.п.).

<sup>3</sup> В случае утверждения приказом применяется реквизит «Отметка о приложении».

**Г**рафик проведения СОУТ - документ, содержащий основные временные показатели (даты и время начала и окончания) мероприятий СОУТ, а в необходимых случаях - отдельных этапов таких мероприятий в отношении соответствующих рабочих мест. Проект графика, как правило, разрабатывается в качестве самостоятельного документа. Проект графика, подлежащего утверждению посредством издания работодателем приказа

(распоряжения), одновременно является приложением к этому приказу (распоряжению). Форма документа определяется работодателем (см. форму документа).

Численный и персональный состав комиссии по проведению СОУТ - документ, содержащий список членов комиссии (в прямом алфавитном или ином порядке). Численный и персональный состав комиссии по проведению СОУТ определяется работодателем с со-

## КОНСУЛЬТАЦИИ

блюдением следующих обязательных требований:

● число членов комиссии (включая председателя) должно быть нечетным;

● в состав комиссии включаются:

> в общем случае - представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, руководители структурных подразделений (как правило, тех, в которых находится наибольшее число рабочих мест, подлежащих СОУТ), главные специалисты (к примеру, главный инженер, главный технолог, главный механик и др.), специалисты по трудовому праву (юрисконсульт), специалисты по кадрам (инспектор по кадрам), специалисты (специалист) по труду и заработной плате, медицинский работник (цеховой врач (фельдшер)), а также представители представительного органа работников (при наличии);

> при проведении СОУТ у работодателя, отнесенного в соответствии с законодательством к субъектам малого предпринимательства - руководитель организации либо индивидуальный предприниматель (лично), другие представители работодателя, в том числе специалист по охране труда либо представитель организации (специалист), привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору для осуществления функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), а также представители представительного органа работников (при наличии).

Возглавляет комиссию по проведению СОУТ председатель, который осуществляет общее руководство ее работой, а также исполняет иные полномочия, предусмотренные положением о комиссии (иным аналогичным актом). Полномочия председателя комиссии могут возлагаться на работодателя или его

### ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

«Питер»

#### Список

#### лиц, рекомендуемых для включения в состав комиссии по проведению спецоценки условий труда

1. Заместитель генерального директора - главный инженер М.В. Москвин.
2. Начальник производственного отдела № 1 А.В. Соловьев.
3. Заместитель начальника технического отдела Д.Г. Щербаков.
4. Ведущий специалист отдела труда О.Е. Степанова.
5. Старший юрисконсульт А.М. Евстигнеева.
6. Старший инспектор отдела кадров Н.В. Попова.
7. Специалист по охране труда С.И. Калинин.
8. Старший техник-лаборант Г.Е. Потапова.
9. Заведующая медпунктом М.М. Петрова.
10. Заместитель председателя профсоюзного комитета С.С. Иванова.

Начальник группы охраны труда -  
ответственный за подготовку СОУТ

личная подпись

С.Б. Иванов

31 января 2014 г.

\* Ниже могут располагаться отметки виз внутреннего согласования документа.

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
«Питер»

ПРИКАЗ

«20» февраля 2014 г. № 22

**Об организации спецоценки условий труда**

В целях оценки условий труда на рабочих местах, выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. В период с 1 апреля по 30 сентября 2014 г. организовать специальную оценку условий труда в соответствии с графиком (приложение № 1 к настоящему приказу).

2. Для надлежащего выполнения мероприятий по спецоценке условий труда назначить комиссию в составе:

2.1. Председатель комиссии - заместитель генерального директора А.А. Алексеев.

2.2. Члены комиссии:

главный инженер М.В. Москвин - заместитель председателя;

начальник производственного отдела № 1 А.В. Соловьев;

заместитель начальника технического отдела Д.Г. Щербаков;

ведущий специалист отдела труда О.Е. Степанова;

старший юрисконсульт А.М. Евстегнеева;

старший инспектор отдела кадров Н.В. Попова;

специалист по охране труда С.И. Калинин;

старший техник-лаборант Г.Е. Потапова - секретарь комиссии;

заведующая медпунктом М.М. Петрова;

заместитель председателя профсоюзного комитета С.С. Иванова.

3. Комиссии руководствоваться Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н, положением о комиссии.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по производству А.И. Сидорова.

Приложение: по тексту, всего на ... листах.

Генеральный директор \_\_\_\_\_ личная подпись

В.П. Макаров

Начальник юридического отдела \_\_\_\_\_ личная подпись

С.Л. Фадеева

Ознакомлены: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

представителя. Окончательный численный состав комиссии определяются исходя из уточненного (к моменту принятия решения о составе комиссии) объема мероприятий по проведению СОУТ. Окончательный персональный состав комиссии определяется исходя из ранее очерченного круга канди-

датов, с учетом изложенных выше обстоятельств.

Форма документа определяется работодателем (см. пример списка).

Окончательно сформированный список состава комиссии по проведению СОУТ подлежит утверждению посредством издания

## КОНСУЛЬТАЦИИ

соответствующего приказа (распоряжения) и им же утверждается проект графика проведения СОУТ, иные документы, например, проект положения о комиссии по проведению СОУТ и др. (см. пример приказа). Утверждаемые проекты документов являются (по аналогии с проектом графика проведения СОУТ, см. ранее) приложениями к приказу (распоряжению).

Лица, упоминаемые в приказе (распоряжении), должны быть ознакомлены с его содержанием не позднее трех дней с даты его издания. Комиссия по проведению СОУТ приступает к работе, как правило, с даты, определенной приказом (распоряжением), а если такая дата последним не определена, то на следующий день после дня подписания приказа (распоряжения).

Основная форма работы комиссии по проведению СОУТ - заседание, проводимое в порядке, определенном комиссией. По итогам заседания комиссией принимается решение (решения) по вопросам проведения СОУТ, выносившимся на повестку заседания: о распределении полномочий среди членов комиссии, об определении перечня рабочих мест, подлежащих СОУТ (см. ниже), и т. д. Ход каждого заседания протоколируется. Иные формы работы комиссии определяются приказом (распоряжением) либо положением о комиссии.

На одном из первых заседаний комиссии по проведению СОУТ утверждается перечень рабочих мест, подлежащих СОУТ (см. пример перечня\*), с указанием так называемых аналогичных

рабочих мест, под которыми для целей проведения СОУТ понимаются рабочие места:

- > расположенные в одном (нескольких) однотипных производственных помещениях (производственных зонах);

- > оборудованные одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения (микrokлиматическими системами);

- > где работники:

- работают по одной и той же профессии (должности, специальности), выполняя одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинакового производственного оборудования (инструментов, приспособлений), одинаковых материалов и сырья,

- обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Отметим, что для целей проведения СОУТ у соответствующего работодателя могут быть определены несколько типов аналогичных рабочих мест, различающиеся между собой по функциональному признаку.

При отнесении к тому или иному типу аналогичных рабочих мест принимаются во внимание особенности расположения рабочего места, его оборудования, условия выполнения работниками порученной им работы и т. д. Проведение СОУТ в отношении аналогичных рабочих мест организуется с учетом особенностей (см. Особенности проведения СОУТ в отношении аналогичных рабочих мест).

\* Форма является рекомендуемой.

**Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда**

№ рабочего места	Наименование рабочего места и источников вредных и(или) опасных факторов	Количество работников, занятых на данном рабочем месте (чел.)	Наименование вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и продолжительность их воздействия на работника в течение рабочего дня (смены) (час.)															
			Химический фактор	Биологический фактор	аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	шум	инфразвук	ультразвук воздушный	вибрация общая	вибрация локальная	электромагнитные поля фактора «Неионизирующее поле и излучения»	ультрафиолетовое излучение фактора «Неионизирующее поле и излучения»	лазерное излучение фактора «Неионизирующее поле и излучения»	ионизирующее излучение	микроклимат	световая среда	тяжесть трудового процесса	напряженность трудового процесса
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (дата)

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (должность) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (дата)

Эксперт (эксперты) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

\_\_\_\_\_ (№ в реестре экспертов) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (дата)

### Особенности проведения специальной оценки условий труда в отношении аналогичных рабочих мест

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). В этой связи рабочее место, в отношении которого в рассматриваемой ситуации проводится СОУТ, также представляется правомерным именовать контрольным рабочим местом, а группу таких рабочих мест (в составе двух и более рабочих мест) - контрольными рабочими местами (контрольной группой рабочих мест). Особенности проведения СОУТ в отношении таких рабочих мест заключаются в следующем:

1. До начала СОУТ в составе рабочих мест, в установленном порядке отнесенных к определенному типу аналогичных рабочих мест, выявляются рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами. Рабочей зоной в данном случае считается оснащенная необходимыми средствами производства часть рабочего места, в которой один работник (несколько работников) выполняют схожие работы (технологические операции). С этой целью проводится предварительное определение типичных работ (технологических операций), характеризующихся наличием одинаковых вредных и (или) опасных производственных факторов. Затем проводится оценка воздействия на работников этих факторов при выполнении соответствующих работ (технологических операций). Время выполнения работы (технологической операции) определяется экспертом организации, проводящей СОУТ, на основании действующих у данного работодателя локальных нормативных актов (например, норм времени), путем опроса работников и их непосредственных руководителей, а также путем хронометрирования.

2. На однотипные аналогичные рабочие места формируется одна карта СОУТ.

3. Результаты, полученные при проведении СОУТ в отношении контрольного рабочего места (контрольной группы рабочих мест) в дальнейшем применяются ко всем аналогичным рабочим местам соответствующего типа (в данном случае имеется в виду то, что у работодателя могут иметься рабочие места, идентифицируемые в качестве аналогичных, но при этом относящиеся к разным типам рабочих мест).

4. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

5. В случае выявления в ходе проведения СОУТ хотя бы одного рабочего места, не соответствующего признакам аналогичности, из числа рабочих мест, ранее признанных аналогичными, СОУТ проводится в общем порядке на всех рабочих местах, признанных ранее аналогичными.

Следует также обратить внимание на то, что в отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, а также в случаях, когда выполнение работ по проведению СОУТ создает (может создать угрозу) жизни или здоровью работника, членов комиссии, иных лиц, СОУТ проводится с учетом особенностей, установленных Минтрудом России, по согласованию с феде-

ральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Перечень рабочих мест в организациях,

осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых СОУТ проводится с учетом соответствующих особенностей (в том числе при необходимости оценки травмоопасности соответствующих рабочих мест), утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**В**ыбор организации для проведения СОУТ осуществляется работодателем по результатам анализа показателей:

а) характеризующих соответствие организации установленным требованиям;

б) характеризующих работу организации по проведению СОУТ в период, предшествующий принятию решения о привлечении организации к проведению СОУТ у данного работодателя (продолжительность такого периода определяется работодателем по своему усмотрению и, в общем случае, составляет не менее одного года);

в) характеризующие затраты данного работодателя по исполнению обязательств по договору с организацией, привлекаемой к СОУТ;

г) иных показателей, рассматриваемых в качестве существенных для принятия решения о привлечении организации к проведению СОУТ, включая информацию (в том числе документированную), необходимую для подготовки проекта соответствующего договора.

При принятии решения о выборе организации, проводящей СОУТ, работодатель вправе запрашивать у соответствующих организаций документы, подтверждающие их

соответствие установленным требованиям.

С получением мотивированного запроса от организаций работодатель обязан предоставить в ее распоряжение информацию (в том числе документированную), необходимую для заключения гражданско-правового договора (включая проект такого договора) между такой организацией и работодателем в связи с проведением СОУТ, информацию, характеризующую условия труда на рабочих местах, подлежащих СОУТ, а также разъяснения по вопросам ее проведения.

До заключения договора организация, проводящая СОУТ (рассматриваемая работодателем в качестве такой организации), вправе отказаться от проведения СОУТ, если:

> работодателем не предоставлена запрошенная организацией информация;

> из представленной работодателем информации усматривается неспособность последнего обеспечить условия, необходимые для надлежащего проведения СОУТ (в том числе для проведения организацией исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов);

> из представленной работодателем (иных организаций) информации следует, что при проведении СОУТ может возникнуть угроза жизни или здоровью работников организации (подобный отказ допускается после заключения договора при возникновении вышеназванной угрозы).

**Р**егулирование отношений между работодателем и организацией, проводящей СОУТ, осуществля-

## КОНСУЛЬТАЦИИ

ется в соответствии с договором. Напомним, общие требования к договору определены ст.ст. 420-434 ГК РФ и состоят в следующем.

1. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано

законом или иными правовыми актами. Существенными являются условия о предмете договора, условия, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные (необходимые) для договоров данного вида, а также все те условия, относительно кото-

### ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «Питер»

#### ПЕРЕЧЕНЬ дополнительных мероприятий по проведению специальной оценки условий труда

1. При проведении специальной оценки условий труда мероприятия по обеспечению сохранности сведений, составляющих охраняемую законом тайну - в соответствии с докладной запиской специалиста группы защиты информации (прилагается).

2. Мероприятия по обеспечению безопасности при проведении специальной оценки условий труда рабочих мест специальных объектов ОАО «Питер» представителей организации, проводящей специальную оценку условий труда - в соответствии с докладной запиской заместителя генерального директора по производству (прилагается).

3. Мероприятия по организации взаимодействия руководящего состава подразделений (объектов), рабочие места которых подлежат проведению специальной оценки условий труда, с представителями организации, проводящей специальную оценку условий труда - в соответствии с докладной запиской, Фамилия И. О. члена комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

4. Подготовка проекта декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда\*.

5. Мероприятия по информационному обеспечению специальной оценки условий труда (помимо предусмотренных ранее утвержденными документами по планированию мероприятий специальной оценки условий труда) - в соответствии с докладной запиской специалиста группы информационных технологий (прилагается).

6. ... (иное - указать конкретно).

Председатель комиссии  
по проведению СОУТ

личная подпись

16 марта 2014 г.

\* Ниже могут располагаться отметки виз внутреннего согласования документа.

СОГЛАСОВАНО

(наименование должности,  
личная подпись, расшифровка подписи  
представителя организации,  
проводящей СОУТ)

16 марта 2014 г.

\* При выявлении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы.

рых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение, включая условие о цене.

2. Договор, по которому сторона должна получить плату (иное встречное предоставление) за исполнение своих обязанностей, является возмездным. Исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон, при этом в предусмотренных законом случаях применяются цены (тарифы, расценки, ставки и т. п.), устанавливаемые (регулируемые) уполномоченными на то государственными органами и (или) органами местного самоуправления.

3. Договор вступает в силу и становится обязательным для сторон с момента его заключения. Договором (или законом) может быть предусмотрено, что окончание срока действия договора влечет прекращение обязательств сторон по договору. Договор, в котором отсутствует такое условие, признается действующим до определенного в нем момента окончания исполнения сторонами обязательства. Окончание срока действия договора не освобождает стороны от ответственности за его нарушение.

4. Договор считается заключенным, если между сторонами - в требуемой в подлежащих случаях форме - достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Договор в письменной форме может быть заключен как путем составления одного документа, подписанного сторонами, так и путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, телетайпной, телефонной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ ис-

ходит от соответствующей стороны по договору.

Изменение и расторжение договора допускается по основаниям, предусмотренным законодательством или непосредственно договором.

**В** ходе подготовительного этапа могут организовываться и иные мероприятия, выполнение которых является существенным для надлежащего проведения СОУТ. Перечень дополнительных мероприятий определяется комиссией по проведению СОУТ (см. с. 87), при необходимости - во взаимодействии с организацией, проводящей СОУТ. Содержание таких мероприятий обычно определяется исходя из особенностей проведения СОУТ.

К примеру, при проведении СОУТ в отношении условий труда на рабочих местах работников, допущенных к сведениям, составляющим охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую), организуется заблаговременная подготовка к выполнению соответствующих мероприятий с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной (иной охраняемой законом) тайне.

Аналогичная подготовка организуется при проведении СОУТ в условиях повышенной опасности для жизни или здоровья работников, привлекаемых к эксплуатации соответствующих рабочих мест, членов комиссии по проведению СОУТ, экспертов организации, проводящей СОУТ, иных лиц. По результатам рассмотрения перечня руководителей организации принимается решение о проведении дополнительных мероприятий (с изданием об этом соответствующего распоряжения).

**Содержание журнала  
«Охрана труда. Практикум» за 2015 г. по рубрикам (с № 1 по № 11)**

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Актуальный разговор</b>		
<i>О. Фролов.</i> Правовой механизм защиты женского труда	2	53
<i>В. Родин, А. Перевезенцев.</i> Повышение защитных свойств СИЗ	3	40
<i>И. Шерстюк.</i> Теория должна идти в ногу с практикой	7	68
<i>Е. Кравченко.</i> Сохранение здоровья работающего населения	9	53
<b>Взгляд ученого</b>		
<i>В. Рябова.</i> Роль профессионального стандарта	2	26
<i>О. Фролов.</i> Безопасные условия труда на рабочем месте	4	45
<i>В. Захаренков и др.</i> О новых медицинских технологиях	8	78
<i>В. Кириллов.</i> Эффективность фильтрующих СИЗОД	10	49
<i>А. Елин.</i> Залог сохранения жизни и здоровья работников	11	57
<b>Гигиена труда</b>		
<i>Н. Чуракова, Т. Баталова.</i> Определение микропримесей в воздухе	3	36
<b>Документы</b>		
<i>Приложение к приказу</i> Минтруда России от 22.09.2014 № 652н	2	95
<i>Приказ</i> Минтруда России от 20.01.2015 № 24н «О внесении изменений в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденные приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н»	4	93
<i>Рекомендации по разработке раздела «Охрана труда» коллективного договора для предприятий, организаций и учреждений Ивановской области</i>	5	90
<i>Рекомендации по разработке и оформлению правил по охране труда (одобрены Ученым советом ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России (протокол от 20.05.2015 № 2, п. 3))</i>	9	92
<i>Постановление</i> Совета Министров СССР и ВЦСПС от 05.12.1989 № 1088 «Вопросы всесоюзной Ассоциации специалистов по охране труда»	11	95
<b>Зарубежный опыт</b>		
<i>А. Козицкая.</i> Перчатками важно уметь пользоваться	2	71
Поиски причин несчастных случаев	2	74
Снижение рисков аварийности на стройке	4	73
Германия расширяет список профзаболеваний	4	76

Автор, название статьи	№	стр.
Профилактика медицинских рисков	5	78
Наноматериалы: вопросов больше, чем ответов	6	93
Проблемы пожилых работников	5	69
Количество профрисков у транспортников растет	9	85
Эффективность кратких бесед	9	87
Работа сидя снижает активность мозга	9	90
Инструктаж для новичков	10	75
Ради спасения жизни и здоровья строителей	10	77
<i>И. Шерстюк.</i> Вредные производственные факторы в салонах красоты	3	76
<i>Я. Пустыльник.</i> Как эффективно бороться с шумом на производстве	4	67
Работа на биогазовых установках	9	82
<i>И. Лыков.</i> Управление охраной труда в компании Дюпон	11	73

### Извлекаем уроки

<i>В. Орлов.</i> Как уберечь человека от беды	1	17
Соблюдение требований безопасности	2	11
Как избежать беды	3	17
Причина ЧП - неисправный станок	4	14
К чему ведет отсутствие контроля	5	13
Трагедия при заготовке дров	6	15
Ремонт кровли - опасный вид работ	7	14
Расплата за беспечность	8	15
Цена ошибок - две жизни	9	14
Несчастный случай на буровой	10	13

### Информационные технологии

<i>И. Лыков.</i> Новые подходы к системе управления	8	54
---	---	----

### Компетентное мнение

<i>В. Сафронов.</i> Опасность беспроводных технологий	1	55
---	---	----

### Консультации

<i>О. Латшин.</i> Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	1	88
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	2	83
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	3	82
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	4	79

Автор, название статьи	№	стр.
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	5	80
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	10	79
Проведение специальной оценки условий труда (продолжение)	11	86
<i>Л. Буренко и др.</i> Как правильно красить сельхозмашины	2	76
Заправка тракторов и комбайнов	2	81
Пожарная безопасность в машинно-тракторном парке	10	89
<i>Т. Мусатова.</i> Как СИЗ снижает класс условий труда	11	80

### Контроль и надзор

<i>Н. Лоншаков.</i> Управление рисками в сложных условиях	1	71
<i>Ю. Шадурская.</i> В рамках профилактических мероприятий	1	77
<i>И. Тихомиров.</i> Соблюдение работодателями норм трудового права	5	59
<i>Е. Львова, А. Шепарев.</i> Снижение уровня профзаболеваемости	6	54
<i>А. Абашкин.</i> Соблюдение санитарных правил	8	45
<i>А. Карев.</i> Защищаем права работников	8	50
<i>Л. Шариков.</i> О Федеральной инспекции труда	11	47

### Мнение

<i>К. Жижин.</i> Пора избавиться от парадоксов	9	35
<i>И. Калинина.</i> Работа в период кризиса	10	53
<i>А. Шумский.</i> Больше доверять профессионалам	11	34

### Муниципальные образования

<i>Е. Панченко.</i> Конструктивное взаимодействие	1	85
<i>А. Дорогань.</i> В интересах людей труда	6	80
<i>В. Лукьянцев, Н. Зарбуева.</i> Творческий подход к охране труда	6	88
<i>М. Поляков.</i> Социальная защита работников от профрисков	7	80
<i>Ю. Александрова.</i> В сфере охраны труда - политика единая	7	84
<i>М. Гусева.</i> Действует целевая программа	7	89
<i>В. Горохов.</i> Лучшие в районе	7	93
<i>Л. Калентьева.</i> Главная задача - забота о работнике	8	93
<i>Е. Ерафеева.</i> Партнерство приносит успех	10	70

### На злобу дня

<i>К. Жижин.</i> Кто защитит пожарного?	3	59
<i>В. Куракин.</i> Оптимизируем подготовку характеристик	8	82
<i>В. Захаренков и др.</i> О стимулах для бизнеса	8	85

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Наше интервью</b>		
<i>К. Ильковский.</i> Безопасность прежде всего	1	4
<i>М. Ахмадов.</i> Возрождение системы борьбы с травматизмом	2	3
<i>Д. Антонов.</i> Курс на повышение качества жизни	3	3
<i>Р. Абдулатипов.</i> Новый этап развития	4	4
<i>И. Эрмиш.</i> Отвечая на вызовы времени	5	3
<i>А. Дьячковский.</i> Учитывая специфику республики	6	3
<i>С. Ястребов.</i> Безопасности - особое внимание	7	3
<i>Е. Степин.</i> В Кузбассе улучшаются условия труда и быта	8	3
<i>С. Опеньшева.</i> К новому качеству жизни	9	3
<i>С. Жвачкин.</i> Наша цель - безопасный труд	10	3
<i>В. Медведев.</i> Дело государственной важности	11	4
<b>Наше право</b>		
<i>В. Костарев и др.</i> Правовое регулирование профессиональных рисков	2	36
<i>Н. Абрамов.</i> Оценка эффективности СИЗ	6	59
<i>В. Рябова.</i> Отдельные аспекты аккредитации организаций	9	69
<i>Н. Абрамов.</i> Совершенствование неизбежно	10	60
<i>О. Фролов.</i> Развитие системы законодательства	11	40
<b>Обсуждаем проблему</b>		
<i>В. Рябова.</i> Современная организация образовательной деятельности	6	47
<b>Обучение</b>		
<i>Н. Волкова.</i> Перспективы и проблемы учебного процесса	1	50
<i>И. Дацков.</i> Четыре основных правила	2	43
<i>С. Белинский.</i> Проблемы подготовки и проверки знаний	3	54
<i>А. Ахметов, У. Ибатуллин.</i> Проблемы качества обучения	4	52
<i>Е. Чемезов.</i> Обучение по техногенной безопасности	6	65
<i>Г. Седельников.</i> Новые технологии - в практику	8	33
<i>А. Смольников.</i> Повышение квалификации - дело творческое	8	37
<i>И. Семина и др.</i> Активные и интерактивные методы обучения	8	40
<i>М. Масленников.</i> По модульной системе	9	59
<i>И. Стряпунин, Л. Алексеева.</i> Современная переподготовка специалистов	9	65

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Опыт</b>		
<i>Н. Горяев.</i> Медицинская реабилитация	1	21
<i>К. Горковенко.</i> Главный результат - снижение травматизма	1	26
<i>С. Кузнецова.</i> Беспристрастная оценка рабочих мест	1	32
<i>В. Чупров.</i> Комплексная оценка состояния охраны труда	1	34
<i>А. Забураева.</i> В поисках верного пути	2	15
<i>Т. Шахгиреев.</i> По закону, своими силами	2	21
<i>С. Конончук.</i> Мероприятия, обеспечивающие безопасность	3	20
<i>О. Чубанова.</i> Совершенствуем систему управления	3	29
<i>А. Абдуллаев.</i> Инвестиции в работника	4	17
<i>Ф. Фарманов.</i> Здоровье людей под контролем	4	20
<i>С. Гаджимурадова.</i> На достигнутом не останавливаемся	4	24
<i>И. Шерстюк.</i> Подготовка кадров - основа успеха	4	26
<i>А. Алиев.</i> Безопасный труд - реальность	4	33
<i>Р. Булкадаров.</i> Учитываем специфику организации	4	40
<i>А. Артамонова.</i> Без травм и профзаболеваний	5	16
<i>Н. Исакова.</i> Забота о персонале	5	19
<i>Е. Кисляков.</i> Первые результаты спецоценки	5	20
<i>О. Трухина.</i> Оказанное доверие обязывает	5	23
<i>О. Ефимова.</i> Поэтапное создание системы	5	25
<i>О. Крылова, В. Овсянникова.</i> Учим беречь здоровье смолоду	5	27
<i>О. Тарасов, Д. Кривенков.</i> Выходим на уровень мировых стандартов	6	18
<i>В. Толчев.</i> Люди - дороже алмазов	6	24
<i>Ф. Турантаев.</i> Автотранспорт АПК зимой и летом	6	29
<i>Т. Кустова.</i> Защита от негативных воздействий	7	19
<i>А. Клементьев.</i> Системный подход - отличный результат	7	23
<i>С. Адаева.</i> Ступени развития	7	29
<i>С. Шорохова.</i> Повышаем культуру производства	7	32
<i>В. Чесноков.</i> «Нет» производственным травмам	7	36
<i>В. Илюхин.</i> Создаем оптимальные условия труда	7	38
<i>Н. Зобов.</i> Реагируем на вызовы времени	7	41
<i>Т. Короткова.</i> Здоровым быть модно	7	46
<i>А. Белов.</i> Проблемы решаем комплексно	7	52
<i>Е. Кручинина.</i> В рамках коллективного договора	7	56
<i>В. Гацко.</i> Формируем культуру труда	8	20
<i>М. Гончарова.</i> Ориентир на безопасные условия труда	8	24

Автор, название статьи	№	стр.
<i>В. Воронин.</i> Путь к здоровому образу жизни	8	30
<i>В. Перова.</i> В поисках баланса интересов	9	19
<i>А. Попова.</i> Самая важная ценность - здоровье	9	22
<i>Д. Туркова.</i> По международным и корпоративным стандартам	9	27
<i>О. Машурова.</i> Организация проведения инструктажей	9	31
<i>М. Барановская.</i> Методика «Пять почему»	10	20
<i>Т. Горохова.</i> Безопасность без компромиссов	10	24
<i>Б. Габдрахманов.</i> В ногу со временем	11	22
<i>В. Доронин.</i> Достойный бизнес-партнер	11	27
<i>Н. Новиков.</i> На основе общих интересов	11	30

### Письмо в редакцию

<i>А. Чиркин.</i> Читатель просит поддержки	2	46
---	---	----

### Практика управления

<i>Г. Рева.</i> Курс на достойный труд	1	11
<i>М. Сахабов.</i> Программа безопасности	2	7
<i>А. Мельничук.</i> Откликаясь на вызовы времени	3	10
<i>М. Баглиев.</i> Наши успехи зависят от нас	4	9
<i>Т. Сергеева.</i> Упорная работа - ключ к успеху	5	8
<i>А. Дружинин.</i> На повестке дня - безопасный труд	6	9
<i>Л. Андреева.</i> В едином комплексе	7	8
<i>А. Шматова, Л. Шевченко.</i> Поиск новых путей	8	9
<i>Е. Сморода.</i> Человек труда - забота общая	9	9
<i>С. Грузных.</i> Контролируем производственные риски	10	6
<i>Г. Файнбург.</i> От региональных стандартов - к евразийским	11	14

### Профессиональные риски

<i>Е. Воронов, О. Алексеев.</i> Пути повышения радиационной безопасности	1	46
--	---	----

### Профессия и здоровье

<i>Е. Дмитриева.</i> Контроль как условие безопасности	1	63
<i>И. Калинина.</i> Полезные рецепты	3	69
<i>И. Бондарев и др.</i> Профессиональный отбор	3	71
<i>И. Калинина.</i> Полноценный отдых - залог сохранения здоровья	4	57
<i>И. Еднерал.</i> Профриски у педагогических работников	5	36

Автор, название статьи	№	стр.
<i>А. Богод.</i> Влияние стресса на здоровье и работоспособность	5	46
<i>С. Мелюк.</i> Проблемы профессиональной патологии	7	72
<i>А. Браун.</i> Проблемы проведения медицинских осмотров	8	62
<i>В. Захаренков, И. Вибляя.</i> Воздействие промышленных аэрозолей на человека	8	66
<i>Н. Федорова.</i> Решить проблемы можно с помощью профилактики	9	48
<i>Т. Мусатова.</i> Профилактика труда офисных работников	10	56

### **Профпатология**

<i>В. Гурвич и др.</i> Система управления профрисками	3	46
---	---	----

### **Профсоюзы**

<i>Д. Титов.</i> Эффективность общественного контроля	1	82
<i>И. Фурман.</i> Отстаивая права работников	2	61
<i>И. Фурман.</i> Две стороны медали	5	66
<i>А. Мирской.</i> Контроль - составляющая безопасности	5	72
<i>Б. Сошенко.</i> Критерий социальной ответственности	6	72
<i>В. Ишниязов.</i> Три вида контроля	6	77
<i>Н. Заварин.</i> Общественный контроль за безопасностью	7	75
<i>И. Фурман.</i> У профсоюзов - все под контролем	8	88
<i>С. Обухов.</i> В заботе о работнике мелочей не бывает	9	77
<i>Н. Федорова.</i> Роль первички возрастает	9	80
<i>В. Грумель.</i> На пути к новой стратегии	11	64

### **Социальное страхование**

<i>Э. Саввинов.</i> Значение предупредительных мер	6	68
--	---	----

### **Спецоценка условий труда**

<i>С. Щадрова, Н. Степанченко.</i> СОУТ как часть системы управления	5	30
--	---	----

### **События**

<i>А. Богод.</i> Добрая традиция	2	66
<i>В. Василевский.</i> Работодатели и профсоюз - управлять совместно	5	75
<i>А. Богод.</i> Неделя охраны труда	6	39

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Социальное партнерство</b>		
<i>И. Фурман.</i> Работать сообща	4	60
<b>Страничка редактора</b>		
<i>А. Соловьев.</i> С Новым 2015 годом!	1	3
<i>А. Соловьев.</i> В ногу со временем	4	3
<i>А. Соловьев.</i> Проблема может быть решена	11	3
<b>Точка зрения</b>		
<i>Е. Ярилов.</i> Парадоксы реальной стоимости СОУТ	1	43
<i>В. Родин, В. Исаков.</i> Первые результаты	3	49
<i>О. Фролов.</i> Бизнес-аналитика как средство управления	5	53
<i>А. Первушов.</i> Качество и эффективность	7	60
<i>А. Абашкин, Т. Сувидова.</i> Гигиеническая оценка условий труда	8	68
<i>К. Жижин.</i> Мифы и реальность	8	74
<i>О. Фролов.</i> Бизнес-аналитика как средство управления	9	41
<i>С. Паймушкина.</i> Специфика стройплощадок	9	46
<i>И. Еднерал.</i> Коммуникационные риски	10	32
<i>П. Сергеев.</i> Проблемы глобальных климатических изменений	10	42
<i>Ф. Габдрахманов.</i> Управление охраной труда в Татарстане	11	51
<b>Экология</b>		
<i>Л. Шумилова.</i> Горное производство и окружающая среда	1	68
<b>Экономика охраны труда</b>		
<i>М. Павленко.</i> Условия труда и их воздействие на эффективность	3	63
<b>Юбилей</b>		
<i>Т. Гниденко.</i> Ровесник победы	6	33

**Наша почта:** № 4 - с. 91

### Приложение

**Журнал «Медицина труда и экология»** - №№ 2, 4, 6, 8, 10, 11

**Журнал «Социальное страхование»** - №№ 1, 3, 5, 7, 9, 12



Автор, название статьи	№	Стр.
<i>Г. Гниденко.</i> Результаты научных исследований	ноябрь	32
<b>Комментарий</b>		
<i>Г. Гниденко.</i> Благородная миссия	апрель	21
<i>А. Ильницкий.</i> Первичная профилактика рака	июнь	13
<i>Г. Гниденко.</i> Профильная комиссия и ее задачи	октябрь	32
<b>Компенсации</b>		
<i>Г. Гниденко, Т. Гниденко.</i> Минтруд провоцирует бунт медиков	февраль	18
<i>М. Кузьменко.</i> Протестные действия не исключаются	апрель	13
<b>Консультирует специалист</b>		
<i>Д. Морозов.</i> Взносами не облагается	апрель	31
<i>Л. Куревина.</i> Перевод на нижеоплачиваемую должность	апрель	31
<i>А. Кизимов.</i> Учитываются для налогообложения прибыли	август	30
<i>К. Новоселов.</i> Если нормы не предусмотрены ТК РФ	август	31
<b>Контроль и надзор</b>		
<i>В. Костарев.</i> Проверки - по классу опасности	август	14
<i>А. Бушманов, А. Кретов.</i> Расследование острых отравлений	август	19
<b>Нормативная база</b>		
<i>Г. Гниденко.</i> Аттестация экспертов Роспотребнадзора	февраль	12
Справочники наилучших технологий	февраль	13
Болезни освобождают от ареста	февраль	16
Связь заболевания с профессией	октябрь	22
<i>РИА Новости.</i> Оснащение мест для курения	ноябрь	29
Освидетельствование мигрантов	ноябрь	29
Работа с обращениями граждан	ноябрь	30
<i>Роспотребнадзор.</i> Выбор документа	ноябрь	31
<b>Правительственный час</b>		
<i>Г. Гниденко, Т. Гниденко.</i> Стыдно сказать	апрель	26

Автор, название статьи	№	Стр.
<i>Е. Кравченко.</i> Справка ни для чего	апрель	28
<i>Т. Гниденко. Е. Кравченко.</i> Жилплощадь для больных туберкулезом	июнь	21
<b>Профпатология</b>		
<i>Е. Кравченко.</i> Без нормативного регулирования	апрель	24
<i>И. Бухтияров.</i> Новое назначение	июнь	3
<i>И. Телкова.</i> Влияние работы на здоровье сердца	август	3
Влияние работы на здоровье сердца (окончание)	октябрь	9
<i>А. Бушманов, А. Кретов.</i> Современное состояние службы	октябрь	3
<i>Т. Гниденко.</i> Минздрав переписал историю	ноябрь	12
<b>Страничка редактора</b>		
<i>Т. Гниденко.</i> Новая «фишка» работодателей	февраль	2
Всемирный день охраны труда	апрель	2
Санаторно-курортное лечение	июнь	2
Даешь профессиональную кардиологию!	август	2
Особенности Конгресса «Профессия и здоровье» - 2015	октябрь	2
Правительство должно показать пример	ноябрь	2
<b>Судебная практика</b>		
<i>Г. Гниденко.</i> В удовлетворении заявления отказать	ноябрь	21
<i>А. Бушманов, А. Кретов.</i> Нужно правильно выбрать ответчика	ноябрь	23
<b>Тема конференции</b>		
<i>Э. Валеева.</i> Обусловлено производством	август	26
<i>Т. Пиктушанская.</i> На новой экономической основе	ноябрь	13
<b>Юбилей</b>		
<i>Г. Гниденко.</i> 60 лет со дня образования	август	25

ШЕФ-РЕДАКТОР

**О. Фролов,**  
канд. экон. наук

ВЕРСТКА, КОРРЕКТУРА

**А. Бузычкин, О. Курпянова**

## СОДЕРЖАНИЕ

### *Страничка редактора*

О. Фролов.	Учет доходов от трудовой деятельности.....	2
------------	--	---

### *Регион*

И. Разгулова.	Защита прав застрахованных.....	3
---------------	---------------------------------	---

### *Ответственность страхователя*

И. Калинина.	Социальное страхование на защите трудовых прав.....	9
--------------	---	---

### *Экономика*

О. Фролов.	Показатели эффективности охраны труда и здоровья.....	12
------------	---	----

### *Проверка знаний*

И. Синякина.	Тестирование по вопросам социального страхования.....	16
--------------	---	----

### *Консультации*

По материалам сайта ФФОМС.	Программа «Земский доктор».....	22
----------------------------	---------------------------------	----

### *Стратегия действий*

И. Шерстюк.	В интересах граждан пожилого возраста.....	25
-------------	--	----

Содержание журнала «Социальное страхование» за 2015 г. по рубрикам (№№ 1, 3, 5, 7, 9).....		30
--	--	----

### **Учет доходов от трудовой деятельности**

Выплачивая заработную плату, любой работодатель обязан начислять с доходов работника в полном объеме страховые взносы в ПФР, ФСС РФ и ФФОМ, на базе которых формируются средства соответствующих бюджетов. В целях обеспечения реализации международных стандартов в области статистики труда Правительством России принято постановление от 11.07.2015 № 698 «Об организации федеральных статистических наблюдений для формирования официальной статистической информации о среднемесячном доходе от трудовой деятельности».

Предусматривается обеспечить внедрение в федеральное статистическое наблюдение наряду с показателем «среднемесячная заработная плата по субъекту РФ» показателя «среднемесячный доход от трудовой деятельности», который охватывает трудовые доходы наемных работников, работающих у индивидуальных предпринимателей и физических лиц.

Утвержден план мероприятий («дорожная карта») «Совершенствование системы показателей статистики труда с учетом резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» (принята 19-й Международной конференцией статистиков труда в октябре 2013 г.), предусматривающий внедрение в федеральное статистическое наблюдение показателя «среднемесячный доход от трудовой деятельности».

Официальная статистическая информация о среднемесячном доходе от трудовой деятельности будет формироваться Росстатом с ежегодной периодичностью за 2015 г. и ежеквартально нарастающим итогом в 2016-2018 гг. на основе федеральных статистических наблюдений за деятельностью юридических лиц, а также выборочных обследований населения по проблемам занятости, доходов населения и участия в социальных программах, бюджетов домашних хозяйств, личных подсобных хозяйств населения, проводимых на основе представительной (репрезентативной) выборки.

Росстату поручено совместно с Минтрудом России, Минфином России и Минэкономразвития России до конца года разработать и утвердить Методику расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности).

Новый порядок позволит создать систему показателей статистики труда, охватывающую в полном объеме трудовую деятельность, занятость, обеспечить учет доходов от всех форм трудовой деятельности, выполняемой в обмен за вознаграждение, выплачиваемое в форме заработной платы или другого дохода.

*О. ФРОЛОВ,*

*шеф-редактор журнала «Социальное страхование»,  
заслуженный экономист РФ, канд. экон. наук*

## ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

# ЗАЩИТА ПРАВ ЗАСТРАХОВАННЫХ

*Государственное учреждение - Ленинградское региональное отделение ФСС РФ (Ленинградское РО) управляет средствами государственного социального страхования, обеспечивая права застрахованных граждан на социальное обеспечение, и на протяжении многих лет является донором, ежемесячно перечисляя в централизованный резерв Фонда сверхнормативный остаток оборотных денежных средств.*

Численность застрахованных лиц, работающих на предприятиях, зарегистрированных в Ленинградском РО, по состоянию на 1 января 2015 г. составила 512,9 тыс. человек (28,9% от общей численности населения). Среднесписочная численность работающих на малых предприятиях - 118,1 тыс. человек. Удельный вес занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в 2014 г. составлял 24,4% от общего числа работников при 22,2% в 2013 г.

Число незанятых граждан, состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости населения, в конце 2014 г. составило 4,6 тыс. человек. Уровень зарегистрированной безработицы в Ленинградской области на начало 2015 г. - 0,38% к числу экономически активного населения (по РФ - 1,2%, по СЗФО - 0,9%).

Общее число страхователей по обязательному социально-

му страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, состоящих на учете, - 40,7 тыс. организаций различных организационно-правовых форм собственности, из которых 19,9 тыс. - малые предприятия.

Обеспеченность расходов собственными доходами в 2014 г. составила 116% - рекордный показатель для отделения. За период с 2010 г. доходы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний увеличились в 1,6 раза и составили более 1 млрд руб. На рост поступлений страховых взносов по данному виду страхования оказали влияние: стабильная социально-экономическая ситуация, сложившаяся в целом по области, увеличение фонда оплаты труда (среднедневная зарплата в 2014 г. составила 950,21 руб., в 2013 г. - 875,76 руб.), а также

увеличение коэффициента сбора страховых взносов.

Уплата страховых взносов осуществляется на протяжении многих лет по дифференцированным страховым тарифам от минимального размера - 0,2% до максимального - 8,5%, с учетом скидок и надбавок к страховым тарифам, установленных страхователям по результатам состояния охраны труда и показателей производственного травматизма.

За последние годы наблюдается рост количества занятых во вредных условиях труда. Работники получают негативное воздействие от таких вредных факторов производственной среды, как: повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука - 18,2%, на втором месте стоят тяжелые работы - 17%, а 3,2% работников страдают от повышенной запыленности на рабочих местах.

Ежегодно осматривается порядка 65-70 тыс. работников, занятых во вредных и опасных условиях труда. Охват периодическими медосмотрами сохраняется на стабильно высоком уровне (в 2014 г. составил 97,3%). Тем не менее выявляемость первичных форм хронических профзаболеваний по результатам периодических медосмотров остается низкой.

В 2014 г. в Ленинградском РО зарегистрирован 571 несчастный случай, что составляет 9,3% от общего количества несчастных случаев по СЗФО и 1,2% по Российской Федерации.

По структуре тяжести полученных повреждений 83% приходится на легкие несчастные случаи. Доля случаев с тяжелым и смертельным исходом - 12% и 5% соответственно. Вместе с тем ситуация с производственным травматизмом является неоднозначной.

На протяжении ряда лет показатель средней продолжительности периода временной нетрудоспособности на один страховой случай сохраняется на достаточно высоком уровне и составляет в 2014 г. 65 дней (в 2013 г. - 61, в 2012 г. - 59,7, в 2011 г. - 60). Продолжительность периода временной нетрудоспособности страховых случаев за первое полугодие текущего года составила 73,0 дня.

Важным механизмом для снижения производственного травматизма является финансовое обеспечение профилактических мероприятий по охране труда за счет средств ФСС РФ. Расходы Ленинградского РО на эти цели и количество страхователей, использующих средства Фонда, ежегодно увеличиваются. Если в 2003 г. сумма финансирования составляла 11,9 млн руб., то в 2014 г. она возросла в 10 раз. В программе финансирования в 2014 г. принял участие 481 страхователь. Общая сумма средств, направленных на охрану труда за счет средств Фонда за указанный период времени, составила 634 518,62 тыс. руб.

В текущем году произошло значительное увеличение ко-

личества обратившихся страхователей. Разрешение на использование средств на финансирование предупредительных мер получили 518 страхователей, что на 7,7% больше, чем в прошлом году. Из общего числа страхователей, получивших разрешение в 2015 г., 194 (или 37,5%) - это малые предприятия. Сумма выделенных страхователям средств составила в 2015 г. 137 713,5 тыс. руб. Динамика роста - 12,4% по сравнению с 2014 г. и 37,7% по сравнению с 2013 г.

Оценка потенциальных для работников рисков, планирование и контроль мероприятий по их устранению или снижению находится под особым контролем. Необходимым является проведение спецоценки условий труда. В рамках программы финансирования ежегодно наблюдается заинтересованность работодателей в проведении этого мероприятия. Вопросам профилактики производственного травматизма в регионе уделяется особое внимание. Ленинградское РО ФСС РФ активно взаимодействует с Комитетом по труду и занятости Ленинградской области, Государственной инспекцией труда в Ленинградской области, управлением Роспотребнадзора, ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Ленинградской области» Минтруда России, ГБУЗ Ленинградской области «Центр профпатология», Комитетом по здравоохранению Ленинградской области.

Координацию работы по охране труда в регионе осуществляет Ленинградская областная межведомственная комиссия по охране труда. За 2014 г. на четырех ее заседаниях рассмотрены вопросы о:

- > состоянии охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости в организациях;

- > проведении периодических медосмотров в организациях;

- > состоянии работы по охране труда в учреждениях здравоохранения, на предприятиях по добыче и переработке полезных ископаемых, предприятиях дорожного хозяйства;

- > практике работы по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда администраций муниципальных районов;

- > создании региональной системы сбора, обработки и анализа информации о результатах производственного контроля, проводимого хозяйствующими субъектами Ленинградской области;

- > реализации мероприятий по улучшению условий труда работников в организациях и другие вопросы.

Специалисты РО ФСС РФ осуществляют практическое участие в различных мероприятиях по охране труда, в том числе - в региональных днях охраны труда, отраслевых и иных семинарах по вопросам охраны труда, в заседаниях президиума Ленинградской Федерации

профсоюзов при рассмотрении и обсуждении вопроса «О состоянии производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях Санкт-Петербурга и Ленинградской области». В рамках Всемирного дня охраны труда в 2014 г. Ленинградское РО приняло участие в работе 10-й международной конференции «Актуальные вопросы охраны труда: влияние изменений в законодательстве Российской Федерации на состояние условий труда, профессиональную подготовку и пенсионное обеспечение работников».

Социально значимые инициативы являются предметом обсуждения Координационного совета, созданного в Ленинградском РО, выносятся на коллегию Комитета по здравоохранению Ленинградской области, рассматриваются на совещаниях при ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Ленинградской области» Минтруда России, в Комитете по труду и занятости Ленинградской области.

РО ФСС РФ принимает участие в реализации Государственной программы «Стимулирование экономической активности Ленинградской области», разработанной в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Совместная работа направлена на улучшение условий и охраны труда у работодателей, осуществляю-

щих деятельность на территории Ленинградской области. Эти цели достигаются в том числе за счет финансирования предупредительных мер по сокращению производственных травм и профзаболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

На протяжении многих лет Ленинградское РО тесно сотрудничает с Государственной инспекцией труда в Ленинградской области (ГИТ). С целью межведомственного взаимодействия заключено Соглашение, в рамках которого осуществляется обмен информацией и материалами по вопросам, представляющим взаимный интерес, проводятся совместные мероприятия, направленные на выявление нарушений законодательства о труде и охране труда, законодательства о страховании работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, проводятся межведомственные комиссии, на которых рассматриваются актуальные вопросы, в том числе вопросы легализации заработной платы и трудовых отношений.

В ходе осуществления системных мероприятий по выявлению фактов сокрытия работодателями несчастных случаев на производстве в рамках пилотной инициативы Ленинградским РО совместно с ГИТ осуществляется мониторинг сведений о произошедших на территории области несчастных случаях

на производстве. Мониторинг осуществляется с применением различных способов получения информации (извещений, реестров, сведений и др.).

Вся полученная информация обобщается в единый электронный реестр и программным путем сверяется с данными регионального отделения (ЕИИС «СОЦСТРАХ» подсистема «Страховой случай»). Поиск страхователей осуществляется посредством применения портала поисково-мониторинговой системы Фонда. В результате проведенной аналитической работы выявлено 106 несчастных случаев, сведения о которых не зарегистрированы региональным отделением в подсистеме «Страховой случай». При этом организации - причинители вреда по предварительным данным являются страхователями регионального отделения. Для проведения дальнейших контрольных мероприятий данные сведения переданы в ГИТ. Одновременно направлены запросы страхователям для уточнения данных.

Во исполнение поручений Правительства России распоряжением губернатора Ленинградской области от 28.01.2015 № 32-рг образована Комиссия по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в Ленинградской области, разработан и утвержден план мероприятий по снижению неформальной занятости на территории Ленинградской области. Во исполнение распоряжения прави-

тельства Ленинградской области от 06.03.2015 № 82-р Ленинградское РО в рамках своей компетенции принимает все необходимые меры, направленные на снижение неформальной занятости на территории Ленинградской области.

Совместно с сотрудниками ГИТ, органами прокуратуры Ленинградской области специалисты РО принимают участие в рейдах по соблюдению трудового законодательства организациями и индивидуальными предпринимателями. В ходе рейдов выявляются индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность без регистрации и имеющие работников, с которыми трудовые договоры не были оформлены.

За 2014 г. и девять месяцев текущего года более 52 индивидуальных предпринимателей получили штрафные санкции за несвоевременную регистрацию в качестве страхователя по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, 37 оштрафованы за ведение деятельности без регистрации.

Специалистами Ленинградского РО подготовлены брошюры, в которых изложены нормы действующего законодательства и последствия их нарушений для распространения среди организаций малого, среднего бизнеса и индивидуальных предпринимателей. Надеемся, что данная мера будет способствовать легализации трудовых

отношений без применения мер административного воздействия, внеплановых инспекционных проверок. При отсутствии желаемого результата сведения о недобросовестных работодателях, информация о которых будет поступать в Ленинградское РО, в дальнейшем будет направляться в ГИТ и прокуратуру Ленинградской области.

Применяется весь комплекс мер, предусмотренных законодательством по взысканию страховых взносов с должников. По итогам прошлого года 19 страхователей привлечены к

административной ответственности, 16 из которых в судебном порядке получили штрафы в сумме от 30 до 40 тыс. руб. В первом полугодии 2015 г. в ГИТ направлены сведения о 431 страхователе, имеющем недоимку по уплате страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. К административной ответственности привлечены 45 страхователей.

*И. РАЗГУЛОВА,  
заместитель управляющего  
Ленинградским РО ФСС РФ*

### *Информация*

Постановлением Правительства России от 09.07.2015 № 691 (в соответствии с ч. 4 ст. 36.1 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») утверждены критерии отбора медицинских организаций, участвующих в оказании медицинской помощи в рамках клинической апробации методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации, которые, в частности, предусматривают:

осуществление медицинской организацией в соответствии с учредительными документами медицинской деятельности, научной (научно-исследовательской) деятельности, а также проведение клинических исследований лекарственных препаратов и клинических испытаний медицинских изделий;

наличие у медицинской организации структурных подразделений, коечного фонда, включая отделения реанимации и интенсивной терапии, обеспечивающих оказание медицинской помощи по соответствующим профилям с учетом видов, условий и форм оказания медицинской помощи;

укомплектованность структурных подразделений медицинской организации медицинскими работниками, обеспечивающими оказание медицинской помощи, должна составлять не менее 70% рекомендуемых штатных нормативов медицинской организации;

доля врачей-специалистов, имеющих квалификационные категории, в общей численности врачей медицинской организации должна составлять не менее 30%;

участие медицинской организации в реализации программ одной или нескольких научных платформ медицинской науки, утвержденных во исполнение распоряжения Правительства России от 28.12.2012 № 2580-р и др.

# СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ НА ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

*Социальное страхование в России служит эффективным экономическим механизмом, побуждающим работодателей улучшать условия и охрану труда, принимать меры к сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.*

Опыт промышленно развитых стран показывает, что социальное страхование является важной формой повышения экономической и правовой ответственности страхователей-работодателей за охрану труда, в том числе страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Ежегодные потери порядка 60 млрд руб. связаны со смертностью, обусловленной производственным травматизмом, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемостью, в сумме свыше 22 млрд руб. - с временной утратой трудоспособности по причине производственных травм и профзаболеваний.

Страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний превышают 25 млрд руб. Расходы ФСС РФ по оплате временной нетрудоспособности работающих, реабилитации пострадавших и предупредительным мерам по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний работников ежегодно составляют более 30 млрд руб.

По данным ФСС РФ, число страхователей по обязательному

социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний превышает 4 млн юридических и физических лиц.

Количество застрахованных по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний - более 62 млн человек. Расходы Фонда направлены на оплату ежемесячных страховых выплат, пособий по временной нетрудоспособности по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию и другие цели.

В соответствии с «Положением об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», утвержденным постановлением Правительства России от 15.05.2006 № 286 (в ред. от 15.10.2014), ФСС РФ осуществляет оплату лечения пострадавших от тяжелых несчаст-

ных случаев на производстве в период временной нетрудоспособности, в том числе стационарного, амбулаторно-поликлинического лечения и санаторно-курортную реабилитацию.

Наряду с предоставлением застрахованным в полном объеме всех видов обеспечения, законодательством предусмотрены меры экономической заинтересованности работодателей-страхователей в снижении профессионального риска, улучшении условий и повышении безопасности труда, включая осуществление ими предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

В проблеме стимулирования работодателя-страхователя значительное место занимает справедливое установление страхового тарифа. Это не решается в полной мере в настоящих условиях при дифференцированных тарифах, поскольку изначально не полностью учитывается реальный уровень профессионального риска на конкретном предприятии.

При расчете размера тарифа для класса по действующей методике учитывается только финансовый фактор (интегральный показатель, исчисленный как отношение затрат на страховое обеспечение к фонду оплаты труда). Назрела необходимость создания нового механизма комплексной оценки профессионального риска.

На актуальность внесения изменений в существующую методику предоставления скидок и надбавок указывают многие руководители органов по труду

исполнительной власти субъектов Федерации. Предложения касаются изменения критериев для установления скидок и надбавок, необходимости учета объема и эффективности вложений средств работодателями в мероприятия по охране труда, упрощения процедур оформления и сокращения необходимой документации; более жесткой увязки скидок и надбавок с результатами специальной оценки условий труда.

Основная деятельность направлена на обеспечение выплат по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованных, но профилактическая составляющая страховой деятельности использовалась недостаточно эффективно. Предупредительные меры по сокращению травматизма, несмотря на постоянно увеличивающиеся расходы на их финансирование, существенно не влияют на улучшение условий труда.

Согласно Федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» основное бремя возмещения вреда здоровью работников при наступлении страхового случая лежит на государстве.

Создание системы оценки профессиональных рисков и использование ее результатов при формировании страховых тарифов позволит создать систему актуарных расчетов, обеспечивающих реальную компенсацию вреда здоровью работников и их социальную защищенность, а также

дифференцированный подход к страхованию каждого работника в зависимости от условий его труда, что будет стимулировать работодателя обеспечивать безопасные условия труда для работающих.

Страхователи обязаны:

> встать на учет и сняться с учета у страховщика в установленном порядке;

> уплачивать в надлежащем размере страховые взносы;

> представлять страховщику сведения, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета уплаченных страховых взносов;

> вести учет начислений страховых взносов и представлять страховщику в установленные сроки отчетность по установленной форме;

> предъявлять страховщику для проверки документы по учету и перечислению страховых взносов, расходованию средств обязательного социального страхования;

> выплачивать определенные виды страхового обеспечения

застрахованным лицам при наступлении страховых случаев в соответствии с федеральными законами, в том числе за счет собственных средств.

Важным элементом сохранения жизни и здоровья работников на производстве является система мер профилактического и компенсационного характера. Большинство страхователей-работодателей не удовлетворены практическим применением скидок и надбавок к страховым тарифам.

Практика применения такого рода стимулирования свидетельствует о необходимости совершенствования механизма предоставления скидок и надбавок, так как в настоящее время они фактически действуют в отношении ограниченного круга страхователей и не способствуют заинтересованности работодателей в активизации работы по улучшению условий и охраны труда, снижению производственного травматизма и профзаболеваний.

*И. КАЛИНИНА*

### *Информация*

Центробанк разработал новые тарифные ставки для страховых компаний с формулой и показателями для расчета страхового тарифа, который будет применяться при страховании опасных объектов (указание от 23.07.2015 № 3739-У). К таким объектам относятся опасные производственные промышленные объекты угольной, сланцевой и торфяной, горнорудной и нерудной промышленности, нефтегазодобывающего комплекса. Также к ним, в частности, отнесли объекты пищевой и масложировой отрасли, АЗС, лифты, подъемные платформы для инвалидов, эскалаторы (за исключением установленных в метрополитенах).

Коэффициенты, которые применяются при расчете, остались прежними, однако в самой структуре страховых тарифов появился пункт «комиссионное вознаграждение за заключение договоров обязательного страхования», размер которого устанавливается страховой компанией, но не должен превышать 10%.

## ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

*Управление охраной труда как система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности не может рассматриваться изолированно, так как она тесно связана с состоянием экономики и основных фондов, охраной окружающей среды и техническим уровнем производства, лечебно-профилактического обслуживания и обеспечения коллективной и индивидуальной защиты работающих, с системой образования и информационным обеспечением.*

В обобщенном виде эффективность управления охраной труда определяется темпами роста ВВП на душу населения и оказывает прямое влияние на улучшение здоровья населения, тем самым снижая затраты на материальное обеспечение ФСС РФ в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности.

Важнейшими экономическими факторами, определяющими изменение показателей, для оценки эффективности являются:

- повышение производительности труда, а следовательно, и экономических результатов деятельности за счет создания комфортных условий труда, например, путем обеспечения оптимальных параметров микроклимата, освещения и световой среды, учета психофизи-

ологических и эргономических особенностей труда, формирования оптимальных режимов труда и отдыха, проведения лечебно-профилактических мероприятий. Комплекс мер по повышению производительности труда включает:

- > совершенствование системы управления охраной и безопасностью труда,

- > организацию на постоянной основе комплексной оценки рабочих мест с позиции требований эргономики, санитарно-гигиенических нормативов и государственных нормативных требований по охране труда,

- > спецоценку условий труда и внедрение системы сертификации организации работ по охране труда,

- > приобретение современных средств индивидуальной и коллективной защиты, приборов

контроля вредных и опасных веществ в рабочей зоне и др.;

- увеличение фонда рабочего времени за счет сокращения времени неявки на работу из-за травм и заболеваний. Условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний, а потери рабочего времени вследствие производственных травм у пострадавших с утратой трудоспособности - на результаты экономической деятельности. В прошлом году около 40% от общего числа пострадавших, частично утративших трудоспособность, были переведены с основной работы на другую на один рабочий день и более в соответствии с медицинским заключением, из них одна треть женщин;

- снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда. Тяжелый труд, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда, монотонность работы и т. п. являются немаловажными причинами увольнения работников по собственному желанию. Текучесть рабочей силы наносит большой экономический ущерб организации, так как на процесс увольнения-найма, обучения и стажировки вновь поступившего на работу требуются затраты денежных средств. При этом до приобретения необходимого опыта и навыков производительность труда вновь поступившего на работу невелика;

- экономия расходов на льготы и компенсации за работу

в неблагоприятных условиях труда. Существующие в России льготы и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда тоже требуют больших денежных средств, а создание условий, соответствующих допустимым нормативным требованиям, позволяет частично или полностью сократить эти расходы.

С помощью ограниченного круга показателей нельзя в полном объеме оценить эффективность того или иного мероприятия, поэтому применяют и такие показатели, как:

- условное высвобождение работников;

- экономия рабочего времени;

- прирост объемов производства;

- снижение трудоемкости выпуска продукта труда;

- экономия на условно-постоянных расходах;

- снижение материального ущерба от несчастных случаев;

- экономия от снижения процента брака;

- снижение текучести кадров и др.

Повышать экономическую эффективность управления - значит наиболее рационально использовать трудовые, материальные и финансовые ресурсы для увеличения выпуска высококачественной продукции, пользующейся спросом на рынке товаров и услуг, постоянно соизмерять затраты с полученными результатами, добиваться,

чтобы каждый вложенный в производство рубль давал максимальную отдачу.

На практике реализация указанной задачи не всегда сопровождается высоким уровнем безопасности труда работающих из-за отсутствия соответствующего экономического механизма, заставляющего работодателя улучшать охрану труда на рабочих местах, исключая возможность игнорирования соблюдения государственных нормативных требований в области условий и охраны труда.

В настоящее время в России набирают темпы механизмы функционирования экономики, при которых результатом хозяйственной деятельности предприятия являются доходы от реализации произведенного товара, выполненных работ и оказанных услуг и эти доходы служат источником возмещения затрат на производство, в том числе затрат (фактических издержек) на рабочую силу. Результатом и конечной целью хозяйственной деятельности выступает чистая прибыль.

Исходя из этого, напрашивается вывод, что эффективность экономического стимулирования деятельности по улучшению условий и охраны труда будет скорее всего зависеть от того, насколько вводимые методы повлияют на конечный результат деятельности бизнеса.

Альтернативная методологическая предпосылка создания методов экономического стимулирования в России связана с

тем, что государство выступает не только заинтересованным наблюдателем деятельности в сфере охраны труда, а также гарантом реализации конституционного права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

На современном этапе на первый план выдвигаются экономические проблемы охраны труда, которые включают весь спектр составляющих условий и охраны труда и требуют выработки научно-обоснованных подходов к ее решению. К сожалению, этим вопросам уделяется недостаточно внимания.

Задача этого направления - разработка экономических основ охраны труда, а также оценка проводимых мероприятий по улучшению условий и охраны труда на базе современных методов исследований; обоснование достаточности и целесообразности расходов на эти цели и анализ причиненного ущерба. Экономические факторы условий труда и охраны труда важны как для общества и предприятий, так и для отдельных работников. С одной стороны, эти факторы оказывают сильное воздействие на политику в сфере охраны труда и на практическую деятельность в этой области. С другой - речь идет о различных сложных экономических влияниях, точная оценка и расчет последствий которых зачастую весьма затруднительны.

Затраты на охрану здоровья подразделяются на капитальные и эксплуатационные. Эффек-

тивность мероприятий может выражаться инженерно-техническими, социальными, социально-экономическими и другими показателями.

При этом необходимыми условиями для обеспечения охраны труда являются:

- > оценка эффективности соответствующих этой задаче мероприятий;
- > выбор оптимальных проектных решений;
- > определение результатов деятельности предприятий;
- > материальное стимулирование работников предприятий за разработку и внедрение мероприятий по охране труда и решение ряда других проблем.

Следует отметить, что влияние в условиях рыночной экономики указанной системы показателей на охрану труда и здоровье работающих не всегда прямое. В деле контроля за состоянием охраны труда общэкономические вопросы, безусловно, важны, но в условиях рынка на первое место выходят вопросы извлечения максимальной прибыли предприятий и коммерческие интересы работодателя.

Использование экономического подхода в совершенствовании и повышении эффективности условий и охраны труда является серьезным недостатком изученным с научной точки зрения вопросом, особенно если учесть новые направления стратегии охраны труда.

В результате внедрения организационно-технических меропр

ятий тот или иной элемент себестоимости может видоизменяться как в сторону экономии, так и в сторону превышения расходов.

При условии сокращения численности работников, достигнутом за счет повышения производительности труда, появляется экономия по фонду оплаты труда.

Экономия в результате сокращения материального ущерба от профзаболеваний и травматизма учитывается предприятием на основании отчетных данных за расчетный период, а также предполагаемого и фактического снижения дней нетрудоспособности.

Экономия на условно-постоянных расходах появляется при увеличении выпуска продукции. Если внедрение мероприятий по охране труда обеспечивает увеличение объема производства, то годовая экономия по себестоимости произойдет на условно-постоянных расходах.

При внедрении новой техники, затратах на проведение профилактических мероприятий сумма амортизации после внедрения больше, т. е. статья себестоимости возрастает. Увеличение или уменьшение расходов на материально-энергетические ресурсы может происходить в результате изменения норм расхода на единицу продукции, замены одних материалов другими, изменения цен и тарифов и др.

*О. ФРОЛОВ,  
заслуженный экономист РФ,  
канд. экон. наук*

## ТЕСТИРОВАНИЕ ПО ВОПРОСАМ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

*Типовой программой обучения по охране труда предусмотрено изучение комплекса вопросов социального страхования. Для проведения тестирования при проверке знаний обучающихся предлагается примерный перечень вопросов, с которыми специалисты постоянно сталкиваются на практике, с вариантами ответов на них, один из которых правильный.*

Обязанность всех работников, в том числе руководителей организаций, проходить обучение по охране труда и проверку знания установленных требований, предусмотрена ст. 225 ТК РФ.

При проверке уровня подготовки и квалификации обучающихся применяется тестирование - форма измерения знаний, основанная на применении тестов (от англ. слова test - «испытание», «проверка»).

Предлагаемый примерный перечень вопросов для проведения тестирования при проверке знаний по вопросам социального страхования работников организаций подготовлен с учетом требований постановления Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций», а также приказа Минтруда России от 21.06.2003 № 153 «Об утверждении примерных программ обучения об охране труда отдельных категорий застрахованных» (в ред. приказа Минтруда России от 12.02.2014 № 96).

Для оказания практической помощи при тестировании обу-

чающихся приведены вопросы с вариантами ответов, систематизированные по темам Примерных учебных планов обучения по охране труда и проверки знания работниками организаций требований охраны труда, утвержденных Минтрудом России 17.05.2004.

*Тема. Основы предупреждения профессиональной заболеваемости.*

**Вопрос:** Профессиональные заболевания классифицируются на:

- а) острые, хронические;
- б) тяжелые, легкие;
- в) кратковременные, длительные;
- г) приобретенные, врожденные.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Является ли профзаболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, страховым случаем:

- а) не является;
- б) является;
- в) является, если работник выполнял работу по гражданско-правовому договору;

г) является, если работник выполнял работу по трудовому договору (контракту).

*Правильный ответ: б.*

Тема. *Основы предупреждения производственного травматизма*

**Вопрос:** Медосмотры работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, проводятся за счет:

- а) работников;
- б) ФСС РФ;
- в) средств работодателя;
- г) ФОМС.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Какова периодичность прохождения медосмотра для работников моложе 18 лет:

- а) один раз в полугодие;
- б) ежегодно;
- в) один раз в 2 года;
- г) перед допуском к работе.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Периодические медосмотры работников, занятых на работах с опасными и вредными производственными факторами проводятся с целью:

- а) предупреждения и распространения инфекционных заболеваний;
- б) выявления общего заболевания;
- в) профпригодности работника к выполняемой работе;
- г) выявления первичных признаков профзаболевания.

*Правильный ответ: г.*

**Вопрос:** Напоминание в виде знаков безопасности это:

- а) организационно-технический вид защиты;
- б) техническое средство защиты;
- в) метод защиты;
- г) организационный вид защиты.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** На какие виды делятся плакаты и знаки по охране труда:

- а) постоянные и переносные;
- б) запрещающие и предупреждающие;
- в) запрещающие, предупреждающие, указательные, предписывающие;
- г) предписывающие и предупреждающие.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Что является грубым нарушением деятельности в области промышленной безопасности в соответствии с КоАП РФ:

- а) нарушение требований промышленной безопасности, приведшее к возникновению непосредственной угрозы жизни или здоровью людей;
- б) нарушение требований промышленной безопасности, которое может привести к длительному простоею оборудования;
- в) нарушение требований промышленной безопасности, которое может привести к остановке технологического процесса предприятия и, как следствие, к вынужденным отпускам работников;
- г) нарушение требований промышленной безопасности, результатом которого может быть инцидент на опасном производственном объекте без возникновения угрозы жизни или здоровью работников.

*Правильный ответ: а.*

Тема. *Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.*

**Вопрос:** Как определяется размер обеспечения по страхованию при наступлении страхового случая в возмещение вреда, причиненного жизни

## Проверка знаний

и здоровью застрахованного при исполнении им трудовых обязанностей:

а) выплачивается средний заработок пострадавшего до получения им трудового увечья;

б) определяется в процентах к заработку потерпевшего до получения увечья или профзаболевания и зависит от степени утраты трудоспособности пострадавшего;

в) выплачивается пенсия по инвалидности;

г) выплачивается заработок за фактически отработанное время до наступления страхового случая.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, предусмотренное законодательством, осуществляется в размере:

а) не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ и услуг);

б) не менее 0,7% от ФОТ;

в) не менее 1% от ФОТ;

г) не менее 0,5% от ФОТ.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Право застрахованного на обеспечение по страхованию возникает:

а) со дня наступления страхового случая;

б) со дня окончания расследования страхового случая;

в) по решению суда;

г) со дня заключения медико-социальной экспертизы.

*Правильный ответ: а.*

Тема. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

**Вопрос:** Актом какой формы оформляются несчастные случаи,

происшедшие с работниками по пути на работу или с работы на транспорте, представляемом работодателем:

а) актом произвольной формы;

б) Актом формы Н-2;

в) Актом по форме Н-1;

г) актом специального расследования.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** При несчастном случае работодатель (его представитель) обязан немедленно:

а) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации;

б) организовать первую помощь пострадавшему;

в) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку какой она была на момент происшествия;

г) обеспечить своевременное расследование несчастного случая и его учет.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Действие Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» направлено на:

а) правовую защиту пострадавших в результате несчастного случая;

б) обязательное социальное страхование работников;

в) защиту имущественных интересов пострадавших и предупредительные меры по снижению травматизма;

г) компенсационные выплаты пострадавшим на производстве.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Имеет ли право работник на личное участие в расследо-

вании несчастного случая на производстве или профзаболевания, происшедшего с ним:

- а) не имеет права, так как является заинтересованным лицом;
- б) имеет право;
- в) имеет право только через своего представителя;
- г) имеет право только по требованию государственного инспектора труда.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Обязательно ли должен принимать участие в расследовании несчастных случаев представитель профкома?

- а) да;
- б) нет;
- в) по согласованию с председателем комиссии;
- г) по требованию профкома.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Акт какой формы составляется по результатам расследования несчастного случая, происшедшего с работником, следовавшим на личном транспорте с работы?

- а) акт произвольной формы;
- б) Акт формы Н-1, если есть приказ руководителя об использовании личного транспорта в производственных целях;
- в) акт специального расследования;
- г) акт ГИБДД.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Реабилитация пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или профзаболевания бывает:

- а) социальная, медицинская, профессиональная реабилитация;
- б) дополнительная медицинская помощь, бытовая, трудовая;
- в) санаторно-курортное лечение, обеспечение специальными транс-

портными средствами, сторонний уход;

- г) протезирование, переобучение, полная реабилитация.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием осуществляет:

- а) страховщик;
- б) страхователь;
- в) работодатель;
- г) причинитель вреда.

*Правильный ответ: г.*

**Вопрос:** Может ли требовать государственный инспектор по охране труда от руководителя учреждения составления нового Акта по форме Н-1 или Н-2 при обнаружении сокрытого несчастного случая или поступившей жалобы пострадавшего?

- а) не может;
- б) решает комиссия по расследованию несчастного случая;
- в) может, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования;
- г) решает суд.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** В какой срок должно дать заключение о степени тяжести производственной травмы пострадавшего лечебное учреждение по запросу председателя комиссии по расследованию несчастного случая:

- а) до 3 суток;
- б) до 10 суток;
- в) в течение суток;
- г) в течение недели.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Наличие какого квалифицирующего признака является

## Проверка знаний

достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве:

а) повреждения здоровья, не угрожающие жизни пострадавшего;

б) последствия полученных повреждений;

в) предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи;

г) амбулаторное или стационарное лечение.

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** В какой срок расследуется несчастный случай:

а) 10 суток;

б) 15 суток;

в) трое суток и сутки на составление Акта формы Н-1 или Н-2;

г) решает комиссия по расследованию несчастного случая.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее:

а) трех человек;

б) четырех человек;

в) пяти человек;

г) шести человек.

*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Какой формы составляется акт несчастного случая, квалифицированного как несвязанного с производством:

а) Акт формы Н-1;

б) Акт формы Н-2;

в) акт специального расследования;

г) акт произвольной формы.

*Правильный ответ: г.*

Тема. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.

**Вопрос:** Является ли профзаболевание, возникшее у работника, подлежащего обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, страховым случаем:

а) не является;

б) является;

в) является, если работник выполнял работу по гражданско-правовому договору;

г) является, если работник выполнял работу по трудовому договору (контракту).

*Правильный ответ: б.*

**Вопрос:** Кто определяет степень утраты профессиональной трудоспособности при получении трудового увечья:

а) главный государственный инспектор по охране труда;

б) лечащий врач;

в) медико-социальная экспертная комиссия;

г) комиссия по расследованию несчастного (страхового) случая.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Степень утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших профзаболевание, устанавливает:

а) лечебное учреждение;

б) комиссия по расследованию несчастного (страхового) случая;

в) учреждение медико-социальной экспертизы;

г) экспертиза страхового случая.

*Правильный ответ: в.*

**Вопрос:** Профзаболевания классифицируются на:

а) острые, хронические;

б) тяжелые, легкие;

в) кратковременные, длительные;

г) приобретенные, врожденные.  
*Правильный ответ: а.*

**Вопрос:** Имеет ли право работник на личное участие в расследовании возникшего у него профзаболевания?

а) нет, так как он является заинтересованным лицом;

б) имеет право принимать участие только его доверенное лицо;

в) имеет право;

г) имеет право только по согласованию с комиссией по расследованию профзаболевания.

*Правильный ответ: в.*

Специалист всегда востребован, если обладает прочными правовыми знаниями, в том числе в области социального страхования, и хорошо ориентируется в изменениях законодательства. Твердо усвоенные взаимосвязи между приобретаемыми профессиональными навыками и проблемами, возникающими в процессе производственной деятельности и, в частности, в социальной сфере, позволят застрахованному более осознанно подходить как к выбору опасной профессии, так и к вопросам собственной и чужой безопасности на рабочем месте, заведомо избегать травмоопасных ситуаций.

До настоящего времени действует правило, обязывающее проходить обучение и проверку знаний не реже, чем раз в три года. Учебно-тематические планы и учебные программы по охране труда разрабатываются обучающей организацией и обновляются по мере необходимости.

В соответствии с п. 2.3.5 постановления Минтруда России и Минобразования России от

13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» предусматривается, что «В процессе обучения по охране труда руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или групповые консультации, деловые игры и т.д., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение».

Каждый специалист должен постоянно быть в курсе нововведений, и эффективный метод обновления его знаний - дистанционное обучение. При этом он продолжает без перерыва выполнять свои трудовые обязанности.

Дистанционное обучение проводится чаще всего для лиц с ненормированным рабочим днем, не позволяющим регулярно присутствовать на занятиях, предоставляет возможность пройти обучение сотрудникам, не выходя со своих рабочих мест, что существенно снижает расходы на корпоративное обучение.

Это удобный способ получить или обновить знания по охране труда, который привлекает активных слушателей, способных быстро осваивать программы.

Данный вид обучения позволяет самостоятельно, в удобное время пройти обучение и проверку знаний через Интернет с последующим получением удостоверений установленного образца.

*И. СИНЯКИНА*

## ПРОГРАММА «ЗЕМСКИЙ ДОКТОР»

*В целях привлечения медицинских кадров в сельскую местность законодательством РФ с 2012 г. введены единовременные компенсационные выплаты, предоставляемые медицинским работникам в размере 1 млн руб.*

В соответствии с ч. 12.1 ст. 51 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ (в ред. от 01.12.2014) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» единовременные компенсационные выплаты осуществлялись медицинским работникам в возрасте до 35 лет, прибывшим в 2011-2012 гг. после окончания образовательного учреждения высшего профессионального образования на работу в сельский населенный пункт или переехавшим на работу в сельский населенный пункт из другого аналогичного пункта.

Определены критерии, при соответствии которым молодому специалисту может быть предоставлена единовременная компенсационная выплата в размере одного миллиона рублей:

*1. Возрастной критерий.*

Единовременная компенсационная выплата предоставляется медицинскому работнику в возрасте до 35 лет.

*2. Требования к образованию.*

Наличие у медицинского работника высшего профессионального образования и диплома об окончании интернатуры или ординатуры.

*3. Время начала работы в учреждении здравоохранения субъекта Федерации или муниципального образования, которое находится на территории сельского населенного пункта:*

прибытие на работу в сельский населенный пункт после окончания образовательного учреждения;

переезд на работу в сельский населенный пункт из другого населенного пункта.

Обязательным условием для получения выплат является наличие двух заключенных договоров:

> трудового договора между медицинским работником и государственным учреждением здравоохранения субъекта Федерации или муниципальным

учреждением здравоохранения;

> договора между медицинским работником и уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Федерации о предоставлении единовременной компенсационной выплаты.

В случае если учреждение здравоохранения находится в городском населенном пункте, а его структурное подразделение (отделение), где осуществляется медицинская деятельность, расположено в сельском населенном пункте, медицинский работник, прибывший на работу в структурное подразделение (отделение) учреждения здравоохранения, имеет право на получение единовременной компенсационной выплаты.

На 2012 г. средств на указанные цели по субъектам Федерации распоряжением Правительства России от 22.12.2011 № 2247-р распределено свыше 8 млн руб. При этом вся потребность в указанных средствах обеспечивалась за счет средств бюджета ФФОМС.

Поскольку финансовая нагрузка полностью ложилась на бюджет ФФОМС, органы исполнительной власти субъектов Федерации не осуществляли должным образом контроль за предоставлением единовременных выплат.

В результате контрольные проверки выявили злоупотребления и массовые нарушения на муниципальном уровне, когда в заявки на получение единовременной компенса-

онной выплаты включались медицинские работники после непродолжительного увольнения и последующего возвращения на работу через две недели в то же медицинское учреждение, что не решало вопрос привлечения кадров в сельскую местность. Также имели место выплаты медицинским работникам без соответствующего сертификата специалиста; принятым на неполную ставку по основной должности; на время отсутствия основного работника и др. Такие факты не способствовали решению кадрового вопроса и сокращению дефицита врачей в сельских населенных пунктах.

По инициативе глав субъектов Федерации финансовое обеспечение единовременных компенсационных выплат медицинским работникам осуществляется с 2013 г. в равных долях - за счет средств бюджета ФФОМС и средств бюджетов субъектов Федерации.

После поручения Президента России от 14.09.2012 условия предоставления единовременных компенсационных выплат медицинским работникам были существенно изменены. С 2013 г. перечень населенных пунктов расширился за счет рабочих поселков.

Только в 2012 г. с помощью программы в сельские поселения страны удалось привлечь 3900 врачей, из них в Башкортостане работает свыше 500, а в Челябинской области чуть более 100.

На Южном Урале в этом году уже выплачено медработникам свыше 100 млн руб. Интересно, что в Башкортостане по сравнению с Челябинской областью на реализацию программы «Земский доктор» выделено 553 млн руб., что позволило примерно на четверть сократить дефицит недостающих специалистов на селе.

Следует отметить, что обязательное участие субъектов Федерации в финансировании единовременных компенсационных выплат потребовало соответствующих обязательств региональных бюджетов. В этой связи возросшая ответственность регионов сразу сказалась на повышении качества заявок на предоставление единовременных компенсационных выплат и реальном привлечении медицинских работников в сельские населенные пункты и рабочие поселки.

Несмотря на изменение механизма финансового обеспечения, в бюджете ФФОМС бюджетные ассигнования на осуществление единовременных компенсационных выплат медицинским работникам предусмотрены с ежегодным ростом.

Общий размер средств фактически направленных на единовременные компенсационные выплаты (с учетом средств бюджетов субъектов Федерации) составил:

в 2013 г. - 4257,8 млн руб., в том числе из бюджета ФФОМС - 2128,9 млн руб., выплату получили более 4,2 тыс. медицинских работников;

в 2014 г. - 3329,0 млн руб., в том числе из бюджета ФФОМС - 1664,5 млн. руб., выплату получили более 3,3 тыс. медицинских работников.

В 2015 г. для предоставления единовременных компенсационных выплат увеличен возраст медицинских работников до 45 лет в целях привлечения на работу более опытных и квалифицированных специалистов для укрепления кадров в сельской местности и рабочих поселках. Это, безусловно, дало положительный эффект, и за истекший период в сельские населенные пункты и рабочие поселки в целом переехало более 15 тыс. молодых специалистов. Учитывая социальную значимость вопроса, однозначно единовременные компенсационные выплаты должны быть продолжены в следующем 2016 г.

Однако в условиях напряженных бюджетов субъектов Федерации представляется целесообразным уточнить действующий механизм финансового обеспечения единовременных компенсационных выплат.

По сообщению министра здравоохранения России В. Скворцовой, программа «Земский доктор» будет продолжена и, более того, распространена на молодых специалистов, приступивших к работе в медицинских организациях рабочих поселков.

*По материалам сайта ФФОМС*

## В ИНТЕРЕСАХ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА

*Во исполнение поручения Президента России, данного по итогам заседания президиума Государственного совета РФ «О развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста» разрабатывается Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 г.*

Необходимость Стратегии обусловлена увеличением численности и доли граждан старше трудоспособного возраста в населении России, а также усложнением структуры социально-экономической группы пожилых людей. Поставлена задача обеспечить улучшение качества жизни пожилых людей различных возрастных групп независимо от места их проживания, с учетом их активности в обществе, нуждаемости в помощи и поддержке.

Стратегия направлена на решение вопросов сохранения и улучшения здоровья, повышения продолжительности жизни, улучшения жизнеобеспечения данной категории граждан, защиты их прав и интересов, повышения благосостояния и социального благополучия, создания условий для активного участия в жизни общества. В ней формулируются подходы к рациональному использованию имеющихся возможностей и предлагаются

пути осуществления действий по повышению качества жизни, признанию ценности вклада пожилых людей в социальную, экономическую и культурную жизнь страны, гармонизации интересов различных возрастных групп населения.

Процесс старения населения, выражающийся в возрастании доли пожилых людей, вызван снижением суммарного коэффициента рождаемости и ростом продолжительности жизни. По оценкам экспертов, к 2050 г. доля лиц пожилого возраста в мире составит 22% от численности всего населения. В экономически развитых странах к 2020 г. каждый третий работник будет старше 50 лет.

По прогнозам Росстата, в предстоящем десятилетии перечисленные выше тенденции, характеризующие старение населения в России, сохранятся. По среднему варианту прогноза Росстата к началу 2021 г. доля лиц

старше трудоспособного возраста в общей численности населения страны возрастет до 26,7%, а их численность достигнет 39,5 млн человек.

Складывающиеся тенденции старения населения отражают в то же время результаты последовательной реализации в России на федеральном, региональном и муниципальном уровнях норм законодательства в отношении пожилых людей, а также мероприятий по сохранению здоровья населения, продлению трудоспособного периода жизни пожилых людей, снижению заболеваемости, смертности и увеличению продолжительности жизни, реализуемых в соответствии со стратегическими документами Правительства России, в рамках приоритетных национальных проектов «Здоровье» и «Образование».

Старение населения в России порождает необходимость привлечения во все более возрастающих масштабах значительных финансовых, материальных и трудовых ресурсов для реализации целей государственной политики в отношении пожилых людей, обеспечения достойного уровня и качества их жизни путем:

- > материального обеспечения;
- > содействия занятости, профессиональной и личностной самореализации;
- > медицинской помощи и лекарственного обеспечения;
- > социального обслуживания;
- > обеспечения доступности образовательных, культурных и

досуговых услуг, услуг в сфере физической культуры и спорта;

- > формирования комфортной потребительской среды.

Основным механизмом обеспечения гарантии доходов пожилым людям является пенсионное обеспечение. Пенсионеры получают страховые, накопительные пенсии, а также пенсии по государственному пенсионному обеспечению.

Численность пенсионеров, состоящих на учете в территориальных органах ПФР, составляет 41,46 млн человек. Из них получают трудовые пенсии - 38 млн человек. Распоряжением Правительства России от 25.12.2012 № 2524-р утверждена Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, приняты Федеральные законы от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии». С 1 января 2015 г. в России действует новый порядок формирования пенсионных прав граждан и расчета размеров пенсии в системе обязательного пенсионного страхования. Пенсионные права по новой пенсионной формуле в полном объеме будут формироваться у граждан, которые начнут трудовую деятельность в 2015 г.

Важной частью формирования доходов пожилого населения являются законодательно закрепленные меры социальной поддержки. Основанием их предоставления является принадлежность гражданина к той или иной категории, наделенной особым

правовым статусом. Размер этих выплат дифференцируется в зависимости от категории получателей и ежегодно индексируется с учетом инфляции.

Исходя из общей тенденции старения населения и сокращения трудовых ресурсов, с каждым годом будет нарастать потребность экономики в использовании труда пожилых людей. В связи с этим, стимулирование занятости граждан пожилого возраста является одним из важных направлений государственной политики и имеет большое значение как с позиции обеспечения доходов пожилых людей, использования имеющегося у них образовательного и трудового потенциала в интересах экономики страны, так и с точки зрения социализации пожилых людей, их интеграции в жизни общества.

В последние годы наметилась устойчивая тенденция роста занятости пенсионеров. После выхода на пенсию продолжает трудиться каждый второй пенсионер.

Перспективы повышения уровня занятости и качества жизни среди лиц, имеющих профессиональное образование, состоят в повышении уровня квалификации (дополнительном профессиональном образовании). Это позволит удовлетворить возрастающую потребность экономики в квалифицированных кадрах и снизить структурный дисбаланс на рынке труда, в том числе в социальной сфере.

Вместе с тем занятость пожилых людей осложняется низкой их конкурентоспособностью на

рынке труда, вызванной как объективными, так и субъективными обстоятельствами.

Важным фактором развития человеческого потенциала, сохранения и укрепления здоровья граждан, воспитания подрастающего поколения являются физическая культура и спорт, в связи с этим растет необходимость создания условий, обеспечивающих возможность для населения вести здоровый образ жизни, систематически заниматься физической культурой и спортом.

Государство гарантирует гражданам право независимо от пола и возраста на получение социальных услуг в государственной системе организаций социального обслуживания в порядке и на условиях, устанавливаемых Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», законами субъектов Федерации, а также иными нормативными правовыми актами.

На начало 2015 г. в стране насчитывается свыше 3,7 тыс. организаций социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов различного профиля. Созданы Комиссия при Президенте России по делам ветеранов, Российский организационный комитет «Победа», действуют общероссийские, региональные, городские, районные организации пенсионеров и ветеранов.

К числу наиболее массовых организаций относятся:

## *Стратегия действий*

Всероссийский совет ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов (численность постоянного актива по стране - 2,5 млн человек);

Всероссийское общество инвалидов (численность членов общества - около 2 млн человек);

Союз пенсионеров России (общероссийская общественная организация, членами которой являются свыше 1,4 млн человек) и др.

Эти организации взаимодействуют с органами государственной власти в решении социальных проблем пожилых людей, осуществляют контроль за соблюдением их законных прав, оказывают содействие пожилым гражданам, в том числе в рамках специальных программ. Организации ветеранов реализуют также различные программы, направленные на формирование патриотического самосознания у подрастающего поколения.

Государство содействует деятельности таких организаций. Из федерального и региональных бюджетов ежегодно выделяются средства на государственную поддержку общественных организаций и объединений пожилых людей, ветеранов. Однако многие проблемы данной категории граждан решаются не всегда последовательно. Экономикой и социальной сферой пока не в полной мере обеспечиваются условия для достойной жизни всем пожилым гражданам. Отмечаются значительные региональные различия положения пожилых людей.

Основными задачами государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста являются:

- > обеспечение достойного материального и социального положения граждан пожилого возраста;

- > рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов, эффективное использование труда пожилых людей;

- > создание условий, при которых пожилой человек сам сможет выбрать продолжить ему работу или уйти на заслуженный отдых;

- > создание условий для удовлетворения образовательных потребностей граждан пожилого возраста;

- > создание условий и механизмов сохранения или повторной интеграции пожилых людей в сферу профессиональной деятельности;

- > повышение уровня финансовой грамотности пожилых граждан в условиях современной экономики;

- > создание условий для систематических занятий физической культурой и спортом граждан пожилого возраста;

- > повышение качества и расширение перечня услуг, предоставляемых учреждениями культуры для граждан пожилого возраста;

- > развитие системы социального обслуживания граждан пожилого возраста, включая современные формы предоставления социальных услуг, обеспечение их доступности, в том числе в сельской местности;

> создание условий для развития рынка социальных услуг и участия в нем организаций различных форм собственности;

> совершенствование системы охраны здоровья граждан пожилого возраста;

> обеспечение граждан пожилого возраста лекарственными изделиями и изделиями медицинского назначения, учитывающими специфику возраста;

> обеспечение производства специальной одежды и обуви, ориентированных на возрастные особенности пожилых граждан;

> обеспечение приспособленности к потребностям маломобильных групп населения парка общественного транспорта;

> развитие благотворительности, добровольческой (волонтерской) деятельности по отношению к пожилым гражданам;

> формирование позитивного и уважительного отношения к старости и пожилым людям, повышение готовности всего населения к происходящим демографическим изменениям.

Приоритетными направлениями реализации Стратегии являются:

применение дифференцированного подхода к определению форм социальной поддержки граждан пожилого возраста;

стимулирование занятости граждан пожилого возраста;

повышение уровня финансовой грамотности граждан пожилого возраста;

обеспечение доступа пожилых людей к информационным и образовательным ресурсам;

развитие современных форм социального обслуживания;

формирование условий для организации досуга граждан пожилого возраста;

совершенствование системы охраны здоровья граждан пожилого возраста, развитие геронтологической службы, включая подготовку и повышение квалификации специалистов в этой сфере;

развитие рынка социальных услуг, в том числе расширение форм поддержки негосударственного сектора в сфере оказания таких услуг;

поддержку добровольческой (волонтерской) деятельности в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста;

стимулирование производства товаров и оказания услуг в целях удовлетворения потребностей граждан пожилого возраста;

защита прав пожилых граждан.

Итог реализации Стратегии - это сформированная система мер, направленных на повышение благосостояния и социально-культурного развития пожилых людей, укрепление их здоровья, повышение продолжительности жизни и активного долголетия.

*И. ШЕРСТИЮК,*

*начальник отдела охраны  
труда Управления кадров ГУП  
«Мосводосток»*

**Содержание журнала  
«Социальное страхование» за 2015 г. по рубрикам  
(№№ 1, 3, 5, 7, 9)**

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Возмещение вреда</b>		
<i>И. Калинина.</i> Гарантии и компенсации по результатам СОУТ	Июль	5
<b>Досрочная пенсия</b>		
<i>В. Белякин.</i> Пенсионное обеспечение в нефтегазовой отрасли	Май	24
<b>Законодательство</b>		
<i>О. Фролов.</i> Социальный кодекс в системе защиты населения	Май	9
<b>Зарубежный опыт</b>		
<i>С. Козицкий.</i> Особенности социального страхования в ФРГ	Январь	15
<i>А. Козицкая.</i> Вернуться к работе помогает страховка	Май	6
<b>Здравоохранение</b>		
<i>И. Синякина.</i> Страховая медицина для безопасного труда	Май	13
<b>Консультации</b>		
<i>По материалам сайта ФФОМС.</i> Полис обязательного медицинского страхования	Январь	21
<b>Модернизация</b>		
<i>В. Роик.</i> Модернизация пенсионных систем в странах СНГ	Январь	27
<b>Накопительная пенсия</b>		
<i>В. Павлюченко.</i> Новые условия формирования пенсий	Март	24
<i>В. Павлюченко.</i> Порядок финансирования страховых выплат	Май	18
<i>В. Павлюченко, В. Бурденко.</i> Гарантирование прав застрахованных	Сентябрь	28

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Общественное обсуждение</b>		
<i>И. Калинина.</i> Совершенствуется программа «Доступная среда»	Сентябрь	6
<b>Ответственность</b>		
<i>И. Синякина.</i> Наказание неотвратимо	Январь	3
<b>Ответственность владельца</b>		
<i>И. Калинина.</i> Безопасность на опасных объектах	Март	6
<b>Пенсионная система</b>		
<i>И. Шерстюк.</i> Направления реформирования	Сентябрь	24
<b>Повышение квалификации</b>		
<i>И. Калинина.</i> IV съезд социальных работников и педагогов	Январь	7
<i>И. Калинина.</i> Дистанционное обучение застрахованных	Май	3
<b>Проблемы</b>		
<i>И. Синякина.</i> Основные направления реформирования	Июль	16
<b>Профессия педагог</b>		
<i>И. Еднерал.</i> Мотивационные риски	Сентябрь	10
<b>Профессиональные стандарты</b>		
<i>И. Синякина.</i> Специалист по страхованию	Сентябрь	14
<b>Разъяснение</b>		
<i>По материалам сайта Минтруда России.</i> Дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР	Январь	31
<b>Ратификация</b>		
<i>О. Фролов.</i> Социальная хартия защищает права работников	Март	11
<i>И. Шерстюк.</i> Минимальные нормы социального обеспечения	Март	15

Автор, название статьи	№	стр.
<b>Реабилитация</b>		
<i>И. Синякина.</i> Восстановление после производственной травмы	Март	17
<i>В. Белякин.</i> Начисление и уплата дополнительных тарифов	Март	28
<b>Регион</b>		
<i>Э. Жамсаранов.</i> Практика финансирования предупредительных мер	Январь	9
<i>Ю. Замаева, В. Тихомирова.</i> Финансовое обеспечение предупредительных мер	Март	3
<i>А. Матеша.</i> Защита застрахованных от профессиональных рисков	Июль	3
<i>О. Крайнова.</i> Экспертиза страховых событий	Сентябрь	3
<b>Реформа</b>		
<i>В. Павлюченко.</i> Досрочные пенсии	Январь	23
<b>Страничка редактора</b>		
<i>О. Фролов.</i> Приоритеты законопроектной деятельности в социальной сфере	Январь	2
Новые акценты Государственной программы «Доступная среда»	Март	2
Антикризисный план и социальные обязательства	Май	2
Уточнены параметры государственных внебюджетных фондов	Июль	2
Приоритетные задачи ФСС РФ	Сентябрь	2
<b>Стратегия</b>		
<i>И. Шерстюк.</i> Корпоративная пенсионная система	Июль	23
<b>Электронный сервис</b>		
<i>И. Шерстюк.</i> Личный кабинет пациента	Январь	19
<b>Экономика</b>		
<i>О. Фролов.</i> Оценка стоимости жизни застрахованного	Июль	12
<i>О. Фролов.</i> Охрана здоровья и национальная безопасность	Сентябрь	17