



ОХРАНА ТРУДА

Корпоративный кадровый учебно-методический центр ОАО «ФПК»

Тема №3 Права работников на охрану труда

Получение информации об условиях и охране труда на рабочем месте

Статьей 219 ТК РФ предусмотрено, что каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Работодатель должен обеспечить такие условия труда на каждом рабочем месте.

Работник имеет право на получение информации о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах, которые применяются (полагается применять) для защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, от работодателя, соответствующих органов и общественных организаций. Работодатель обязан информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство устанавливает не только гарантии, но и возлагает на работодателя обязанность по обеспечению охраны труда работников, а также предусматривает необходимость государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, допускает самозащиту работниками трудовых прав и устанавливает ответственность лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Заключая трудовой договор с работником о выполнении им работы, работодатель принимает на себя обязанность не только выплачивать заработную плату, но и соблюдать условия труда, предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами о труде, соглашениями, коллективными договорами, иными актами о труде, трудовым договором



Соблюдение режима труда и отдыха

Режим труда и отдыха - это установленный в организации распорядок для каждого вида работ, регламентирующий определенное чередование времени работы и отдыха, на протяжении рабочей смены, недели, месяца и года.

Труд работников при сменной работе регулируется **графиком сменности**.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиком.

Графики сменности должны отражать еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюза.

График сменности должен быть объявлен работникам **за один месяц, но не позднее 3-х дней**.

График дежурств должен предусматривать продолжительность смены **не более 12 часов**, а суммарная в течение дня **16 часов**. Время непрерывного отдыха между сменами должно составлять **не менее 12 часов**.

Сверхурочная работа не должна превышать **24 часов в месяц и 120 часов в год**.

Начало работы (смены) поездных бригад - время явки к месту постоянной работы (депо, резерв) по графику, наряду или вызову, **окончание работы** (смены) - завершение оформления соответствующей технической документации после сдачи вагона в депо или пункте смены.

Время приема и сдачи вагонов поездными бригадами, а также время на подготовку в рейс включается в рабочее время работников.

Междусменный отдых работнику должен быть предоставлен после каждой поездки полностью.

В период массовых пассажирских перевозок (июнь-сентябрь) работодателем, может устанавливаться особый режим времени отдыха работников бригад пассажирских поездов, но не может составлять менее 2 суток.

Неиспользованное время междусменного отдыха, должно быть компенсировано работникам бригад пассажирских поездов не позднее 1 мая следующего календарного года или присоединено к ежегодному отпуску.

Поездным электромеханикам, начальникам, механикам-бригадирам пассажирских поездов предоставляется междусменный отдых такой же продолжительности, как проводникам пассажирских вагонов того же поезда.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов от 5 марта 2004 г. Приказ N 7 И.о. Министра В. Морозов.

Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты должно соответствовать приложению приказа от 22 октября 2008 г. № 582н Минздравсоцразвития.

При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить вновь принятого с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты записываются в личную карточку установленного образца.

Работники должны бережно относиться к полученным средствам индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня их фактической выдачи работникам. В сроки носки теплой специальной одежды и специальной обуви включается и время их хранения в теплое время года.

Контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет специально оборудованные помещения (гардеробные).

Работодатель обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты: своевременно осуществлять химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

Споры по вопросам выдачи и использования специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рассматриваются комиссиями по трудовым спорам

Санитарно-бытовое обслуживание, оборудование санитарно-бытовых помещений (для приема пищи, отдыха в рабочее время)

«Отраслевые правила по охране труда в пассажирском хозяйстве федерального железнодорожного транспорта» ПОТ РО-13153-ЦЛ-923-02 от 20 ноября 2002 года.

На каждом предприятии и его подразделениях должны быть отапливаемые санитарно-бытовые помещения, содержащие: гардеробные со шкафами для хранения домашней и специальной одежды или крючками для одежды, душевые, умывальные, оборудованные электрополотенцами и штепселями для электробритв, санузлы (уборные), курительные, а также помещения для стирки, химической чистки, сушки, ремонта и обеспыливания спецодежды, помещения здравоохранения и общественного питания.

Для работников, выполняющих работу на открытом воздухе, должны быть предусмотрены помещения для их временного обогрева в холодное время года.

Допускается проведение стирки, химической чистки и ремонта спецодежды в пунктах, находящихся в ведении других предприятий железнодорожного транспорта или городских прачечных и химчистках.

Администрация предприятий должна обеспечивать постоянное наличие в умывальных комнатах холодной и горячей воды, мыла для мытья рук.

Помещение для приема пищи должно быть оборудовано бытовым шкафом, обеденным столом, холодильником, плитой, титаном.

В помещении для отдыха и ночного сна должны быть предусмотрены кровать и тумбочка.

На предприятиях должно быть организовано питьевое водоснабжение. В специально отведенных местах должны быть установлены автоматы с газированной водой, питьевые фонтанчики или бачки, защищенные от попадания пыли и других вредных веществ.



Нормы и условия бесплатной выдачи молока (других равноценных продуктов), а также моющих и обезвреживающих средств

Молоко или другие равноценные продукты (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин и т.д.) выдаются работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте вредных производственных факторов (химический фактор; биологический фактор; физический фактор). **(Приказ от 16 февраля 2009 г. № 45н).**

Норма бесплатной выдачи молока составляет **0,5 л за смену** независимо от ее продолжительности.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных помещениях.

Не допускаются замена молока другими продуктами в т.ч. сметаной или сливочным маслом, кроме равноценных, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и отпуск его на дом.

Вместо молока можно выплачивать **денежную компенсацию** согласно ст.222 ТК РФ, сумма которой должна быть эквивалентна стоимости продуктов.

Для выплаты денежной компенсации требуется:

- прописать в трудовом или коллективном договоре;
- по заявлению работника.

Компенсационная выплата должна производиться **не реже 1 раза в месяц**.

Смывающие и обезвреживающие средства в каждом структурном подразделении выдаются согласно перечня профессий, утверждённым работодателем с участием профсоюзного органа.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств установлены Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 "Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи».

Обязательные и периодические медицинские осмотры работников, имеющих вредные и неблагоприятные условия труда

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные:

предварительные при поступлении на работу, определение соответствия состояния здоровья работников, для выполнения поручаемой им работы;

периодические для предупреждения профессиональных заболеваний, **один раз в год** (Ст. 213 ТК РФ);

внеочередные (досрочные) проводятся для выяснения наличия определенных профессиональных заболеваний у отдельных сотрудников, с обязательным обоснованием в направлении причины досрочного осмотра, в следующих случаях:

по просьбам сотрудников (по их жалобам на ухудшение самочувствия);

при наличии медицинских рекомендаций;

по инициативе работодателя (при наличии подозрения на ухудшение состояния здоровья работника; перед назначением на работы с более сложными условиями труда или более высокой степенью ответственности).

Порядок проведения медицинских осмотров регулируется Приказом от 12 апреля 2011 г. №302н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Положением утв. Приказом МПС России от 29 марта 1999 г. N 6Ц.

Работники, осуществляющие виды деятельности, связанные с источниками повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование **не реже одного раза в пять лет**.

Работодатель не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда

Трудовым законодательством предусмотрены дополнительные льготы и компенсации работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда (ст. ст.57; 146 ТК РФ).

Виды компенсаций:

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск от 3 до 36 рабочих дней предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

Минимальные размеры **повышения оплаты труда** устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ).

Размеры доплат устанавливаются работодателем в процентах к тарифной ставке (окладу):
с тяжелыми и вредными условиями труда 4, 8, 12%;
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда 16, 20, 24%.

Сокращение пенсионного возраста на 5 или 10 лет в связи с особыми условиями труда согласно ФЗ № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г.

Список № 1 применяется на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда.

мужчинам - по достижении 50 лет; женщинам - по достижении 45 лет, если они проработали не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет.

Список № 2 применяется на работах с вредными и тяжелыми условиями труда:

мужчинам - по достижении 55 лет; женщинам - по достижении 50 лет, если они проработали не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно 25 и 20 лет.

Гарантии охраны труда отдельным категориям работников

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка (ст. 254 ТК РФ).

Предоставляется отпуск по беременности и родам женщинам по их заявлению и на основании выданного листа нетрудоспособности (ст. 255 ТК РФ). Перед или после отпуска по беременности и родам, по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

Отпуск по уходу за ребенком женщине предоставляется по ее заявлению до достижения ребенком возраста 3-х лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Дополнительные перерывы для кормления ребенка, предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые 3 часа и продолжительностью не менее 30 минут каждый. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Труд работников в возрасте **до 18 лет** регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, главой 42 ТК РФ. Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

Коллективными договорами и соглашениями по охране труда могут устанавливаться дополнительные гарантии охраны труда как для отдельных категорий работников, так и для работников отдельных структурных подразделений.

Охрана труда женщин, работников в возрасте до 18 лет, инвалидов

Ограничивается применение труда **женщин**: на тяжелых работах; на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на подземных работах за исключением нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ).

Предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную:

при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) - 10 кг;

постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Запрещается беременных женщин: направлять в служебные командировки; привлекать к сверхурочным работам; привлекать к работам в ночное время; привлекать к работам в выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещается применение труда лиц **до 18 лет** (ст. 265 ТК РФ):

на работах с вредными или опасными условиями труда;

на подземных работах;

на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

привлекать работников в возрасте до 18 лет к работам: сверхурочным, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в служебные командировки (ст. 268 ТК РФ);

переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

Инвалидам, занятым в организациях должны создаваться условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов (Закон о защите инвалидов).

Для трудоустройства инвалидов создаются специальные рабочие места с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

В ст. 96, 99 и 113 ТК РФ указаны ограничения привлечения инвалидов к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни отражены.

Опасные и вредные производственные факторы.

На человека в процессе его трудовой деятельности могут воздействовать **опасные** (вызывающие травмы) и **вредные** (вызывающие заболевания) производственные факторы.

Опасным производственным фактором (ОПФ) - называется такой производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или к другому внезапному резкому ухудшению здоровья.

К опасным производственным факторам следует отнести, например:

- электрический ток определенной силы;
- раскаленные тела;
- возможность падения с высоты самого работающего либо различных деталей и предметов;
- оборудование, работающее под давлением выше атмосферного, и т.д.

Вредным производственным фактором (ВПФ) - называется такой производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению трудоспособности.

К вредным производственным факторам относятся:

- неблагоприятные метеорологические условия;
- запыленность и загазованность воздушной среды;
- воздействие шума, инфра- и ультразвука, вибрации;
- наличие электромагнитных полей, лазерного и ионизирующих излучений и др.

Все опасные и вредные производственные факторы подразделяются на **физические, химические, биологические и психофизиологические.**

Понятие о предельно допустимой концентрации вредных веществ

Вредное вещество – вещество, которое при контакте с организмом человека может вызвать профессиональное заболевание или отклонения в состоянии здоровья, обнаруживаемые современными методами, как в процессе воздействия вещества, так и в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений.

Предельно-допустимая концентрация (ПДК мг/м³) – установленный безопасный уровень вещества в воздухе рабочей зоны (возможно в почве, воде, снеге) соблюдение которого позволяет сохранить здоровье работника в течение рабочей смены, нормального производственного стажа и по выходу на пенсию. Не передаётся негативное последствие на последующие поколения.

Содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны не должно превышать предельно допустимых концентраций ПДК (мг/м³).

По степени воздействия на организм человека вредные вещества делятся на:

- чрезвычайно опасные (бериллий, свинец, марганец, без(а)пирен);
- высокоопасные (хлор, фосген, фтористый водород);
- умеренно опасные (табак, стеклопластик, метиловый спирт);
- малоопасные (аммиак, бензин, ацетон, этиловый спирт) и др.

Меры по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов

Выявление и предотвращение опасностей в производственных подразделениях ОАО «РЖД» осуществляется в ходе проведения следующих мероприятий:

- проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- оценки профессиональных рисков;
- обеспечения средствами индивидуальной защиты;
- предупреждения аварийных ситуаций и ликвидации их последствий (п. 7.6 СТО РЖД).

Аттестация рабочих мест по условиям труда — это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Оценка профессиональных рисков осуществляется для выявленных ранее наиболее опасных производственных объектов, технологических процессов и профессий работников с целью разработки мероприятий по предупреждению возможных опасностей и снижению риска и планирования работ по улучшению условий труда работников.

Обеспечение работников ОАО «РЖД», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, **сертифицированными СИЗ**, смывающими и обезвреживающими средствами, порядок их получения, выдачи и использования осуществляется в соответствии со статьей 221 ТК РФ и др. ФЗ.

Спецодежда, спецобувь, защитные и предохранительные приспособления как средства, влияющие на состояние производственного травматизма, профессиональную заболеваемость и снижение воздействия вредных факторов

Обеспечение работающих надежными СИЗ способствует повышению безопасности труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. При выборе СИЗ необходимо учитывать конкретные условия производственного процесса, вид и длительность воздействия опасных и вредных веществ, а также индивидуальные особенности работающих.

Для предотвращения несчастных случаев оборудование необходимо снабжать различными оградительными, защитными и предохранительными устройствами. Они предупреждают случайное проникновение человека в опасную зону оборудования: различные ограждения движущихся частей, ограждения зоны резания, защитная блокировка, принудительная защита от случайного пуска машины в ход и т. п.

Требования, предъявляемые к средствам индивидуальной защиты

Требования к качеству и защитным свойствам закупаемых СИЗ Росжелдорснаб согласовывает с ЦБТ. На железных дорогах эти требования служба материально-технического обеспечения (снабжения) согласовывает с НБТ, а в других филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» – с соответствующими службами охраны труда.

Одним из главных требований к средствам индивидуальной защиты является их удобство.

СИЗ, материалы, используемые для их изготовления, не должны причинять вреда здоровью человека.

СИЗ должны быть легкими.

СИЗ должны иметь конструкцию, соответствующую физическим особенностям пользователя и климатическим условиям.

СИЗ должны быть спроектированы и изготовлены таким образом, чтобы пользователь был защищен от соответствующих типов риска.

СИЗ должны быть снабжены информирующей маркировкой.

Средства индивидуальной защиты должны иметь сертификаты соответствия, а значит соответствовать характеру и условиям работы, обеспечивать безопасность труда, отвечать требованиям ГОСТов и технических условий. Средства защиты органов дыхания, средства защиты глаз и лица, предохранительные пояса должны иметь паспорта и инструкции по эксплуатации.

Виды спецодежды, спецобуви; стирка и ремонт, а также норма их выдачи и порядок хранения.

Костюмы изолирующие:

пневмокостюмы; гидроизолирующие костюмы; скафандры.

Одежда специальная защитная:

тулупы, пальто; полушубки; накидки; плащи, полуплащи; халаты; костюмы и д.р.

Средства защиты:

головы; органов дыхания и слуха; глаз; лица; рук; ног.

Руководители железных дорог, других филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» обеспечивают хранение, химчистку, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание, ремонт и периодическую замену выданных работникам СИЗ по установленным нормам (СТО РЖД).

Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки. (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н)

Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Контроль за состоянием рабочей среды и нормализация ее параметров

Показателями, характеризующими микроклимат в производственных помещениях, являются:

- температура воздуха;**
- температура поверхностей;**
- относительная влажность воздуха;**
- скорость движения воздуха;**
- интенсивность теплового облучения.**

Перепады температуры воздуха по высоте и по горизонтали не должны превышать 2°C.

Измерения показателей микроклимата на рабочих местах, в целях контроля их соответствия гигиеническим требованиям, должны проводиться не менее 3 раз в смену (в начале, середине и в конце) в холодный период года - в дни с температурой наружного воздуха, отличающейся от средней температуры наиболее холодного месяца зимы не более чем на 5°C, в теплый период года - в дни с температурой наружного воздуха, отличающейся от средней максимальной температуры наиболее жаркого месяца не более чем на 5°C. Частота измерений в оба периода года определяется стабильностью производственного процесса, функционированием технологического и санитарно-технического оборудования.

Выявление и отслеживание воздействия вредных производственных факторов



Для выявления опасных и вредных производственных факторов целесообразно создавать инициативные группы, в состав которых могут входить заместители и помощники начальников цехов по оборудованию, специалисты по технике безопасности, старшие общественные инспекторы по охране труда. В состав инициативной группы желательно включать специалистов, в совершенстве знающих технологические процессы и оборудование, действующее в цехе. Состав каждой инициативной группы оформляется распоряжением по цеху.

Непосредственное руководство работой инициативных групп осуществляется инженерно-техническими работниками отдела техники безопасности при активном участии членов комиссии охраны труда комитета профсоюза.

Оптимизация режима труда и отдыха в условиях действия вредных производственных факторов на рабочем месте

Сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать:

при 36-часовой рабочей недели - 8 часов;

при 30-часовой рабочей недели и менее - 6 часов (ст. 94 ТК РФ).

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и гигиенических нормативов условий труда.

Сокращается рабочее время в те дни, когда работник фактически занят во вредных условиях труда не менее половины продолжительности рабочего дня.

Тяжесть и напряженность трудового процесса

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

Основными показателями, характеризующими тяжесть трудового процесса являются:

физическая динамическая нагрузка (выражается в единицах внешней механической работы за смену - кг /м);

масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную (кг);

число стереотипных рабочих движений (количество за смену, суммарно на две руки);

величина статической нагрузки за смену при удержании груза (кгс*с);

рабочая поза;

наклоны корпуса (количество за смену);

переходы, обусловленные тех. процессом, в течение смены по лестницам, пандусам (км).

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника (Р 2.2.2006-05. прил. 16).

Напряжённость труда сгруппирована по видам нагрузок: Интеллектуальные, Сенсорные, Эмоциональные, Режимные.

Принципы классификации условий труда



Исходя из гигиенических критериев, условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1 класс) - такие условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые условия труда (2 класс) это условия, не превышающие установленных гигиенических нормативов, а возможные изменения в организме восстанавливаются во время отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшее и отдаленное время на состояние здоровья работающих и их потомство.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего или его потомство, подразделяются на 4 степени вредности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни и высокий риск развития острых профессиональных поражений. **«Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса»** Руководство Р 2.2.755-99

Оценка тяжести труда работников

Оценка тяжести трудового процесса определяется в соответствии с «Методикой оценки тяжести трудового процесса» - прил. 15, Р 2.2.2006-05., на основе 7-ми показателей (физическая динамическая нагрузка; масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную; число стереотипных рабочих движений; величина статической нагрузки; рабочая поза; наклоны корпуса; перемещение в пространстве) и устанавливается по показателю, отнесенному к наибольшему классу.

По степени тяжести все работы делят на:

легкие (категория I а) - производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и не требующие систематического физического напряжения;

средней тяжести (категория IIа) - выполняемые стоя, сидя и связанные с перемещением мелких (до 1 кг) предметов, а также связанные с постоянной ходьбой или переноской небольших (до 10 кг) тяжестей;

тяжелые (категория III) - связанные с систематическим физическим напряжением, в частности, с постоянными передвижениями и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей.

При наличии двух и более показателей класса общая оценка устанавливается на одну ступень выше.

Оценка напряженности труда работников

Оценка напряженности трудового процесса проводится по методике, утвержденной Минздравом Российской Федерации (прил. №17 "Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса").

Оценка напряженности труда профессиональной группы работников основана на анализе трудовой деятельности и ее структуры, которые изучаются путем хронометражных наблюдений в динамике всего рабочего дня, в течение не менее одной недели. Анализ основан на учете всего комплекса производственных факторов (стимулов, раздражителей), создающих предпосылки для возникновения неблагоприятных нервно-эмоциональных состояний (перенапряжения). Все факторы (показатели) трудового процесса имеют качественную или количественную выраженность и сгруппированы по видам нагрузок: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные, режимные нагрузки.

Независимо от профессиональной принадлежности (профессии) учитываются все 22 показателя. По каждому из 22 показателей в отдельности определяется свой класс условий труда.

При окончательной оценке напряженности труда.

«Оптимальный» (1 класс) устанавливается в случаях, когда 17 и более показателей имеют оценку 1 класса, а остальные относятся ко 2 классу. При этом отсутствуют показатели, относящиеся к 3 (вредному) классу.

«Допустимый» (2 класс) устанавливается в следующих случаях, когда 6 и более показателей отнесены ко 2 классу, а остальные - к 1 классу;

«Вредный» (3 класс) устанавливается, когда 6 или более показателей отнесены к третьему классу.

Выявление и профилактика профессиональных заболеваний

Для правильной диагностики профессионального заболевания важно тщательное изучение санитарно-гигиенических условий труда, включающих все виды выполняемых работ.

Профилактика профессиональных заболеваний - система мер медицинского и немедицинского характера, направленных на предупреждение или снижение развития отклонений в состоянии здоровья работников, предотвращение или замедление прогрессирования заболеваний, уменьшение неблагоприятных последствий.

Общественная профилактика — создание здоровых и безопасных условий труда и быта на производстве, на рабочем месте.

Медицинская профилактика (первичная и вторичная) — комплекс мер, реализуемых через систему здравоохранения.

Первичная профилактика направлена на изучение и снижение влияния факторов риска, предупреждение развития заболеваний — общих для всего населения, отдельных профессиональных, стажевых и возрастных групп и индивидуумов.

Вторичная профилактика направлена на предупреждение обострений и хронизации заболеваний, ограничений жизнедеятельности и работоспособности, снижения общей и профессиональной трудоспособности, что может привести к инвалидности и преждевременной смерти.

Лечебно - профилактическая защита

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст. 223 ТК РФ).

Лечебно-профилактическое обслуживание работников включает также организацию медицинских осмотров некоторых категорий работников (ст. 213 ТК), выдачу работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, соответствующего молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК) и другие меры, направленные на предупреждение заболеваемости работников (например, ст. 224 ТК).

Социальная защита пострадавших на производстве

Социальная защита работников в процессе труда - это система экономических, социальных, правовых, организационных, медицинских и технических мер по защите работников от социальных и профессиональных рисков в процессе труда и в случае утраты трудоспособности на производстве, а также по обеспечению гарантированного обществом уровня и условий безопасности и гигиены труда, качества трудовой жизни на основе обеспечения законодательно установленных социальных гарантий жизнедеятельности человека.

В общем виде к рискам утраты заработка можно отнести: временную нетрудоспособность по болезни; приобретенную инвалидность; несчастный случай на производстве; профессиональное заболевание.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

К социальной защите относят социальное страхование и социальную помощь.

Социальное страхование — установленная, контролируемая и гарантированная государством система обеспечения, поддержки престарелых, нетрудоспособных граждан за счёт государственного целевого внебюджетного Фонда социального страхования, а также других коллективных и частных страховых фондов.

Социальная помощь - поддержка в денежной и/или натуральной форме, предоставляемая с учетом законодательно установленных гарантий по социальному обеспечению.

Социальная помощь оказывается за счет средств местных органов власти, предприятий, внебюджетных и благотворительных фондов в целях оказания дифференцированной помощи нуждающимся, безработным и/или нетрудоспособным гражданам и семьям с детьми.

Контрольные вопросы по Теме № 3.

1. Основные права работника.
2. Режим труда и отдыха.
3. Виды и сроки обязательных медицинских осмотров.
4. Опасный производственный фактор.
5. Вредный производственный фактор.
6. Меры по защите работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов.
7. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников.
8. Виды и нормы выдачи СИЗ.
9. Классификация условий труда.
10. Выявление и профилактика профессиональных заболеваний.
11. Социальная защита работников в процессе труда.
12. Социальное страхование.
13. Социальная помощь.

