Корпоративный университет
Транспортного комплекса

Охрана труда на предприятиях ГУП «Мосгортранс»

Московский транспорт

Содержание

1. Основы охраны труда в Российской Федерации 1

1.1. Основные понятия и термины, применяемые в охране труда 1

1.2. Законодательные документы, определяющие правовые основы охраны труда в РФ. Нормативные документы по охране труда 3

2. Понятие «безопасность производственной деятельности» 26

2.1. Определение риска..... 26

2.2. Идентификация опасностей..... 29

2.3. Оценка риска 31

2.4. Основные принципы обеспечения безопасности труда..... 34

3. Основные принципы обеспечения охраны труда 36

3.1. Понятие «охрана труда»..... 36

3.2. Основные принципы обеспечения охраны труда 40

3.3. Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда 42

3.4. Финансовое обеспечение охраны труда 43

1. Основы охраны труда в Российской Федерации

Охрана труда является сложной, многоаспектной системой, имеющей свои цели, задачи и средства их достижения. Одним из важнейших принципов организации производства является создание безопасных и безвредных условий труда на всех стадиях производственного процесса. Поэтому основной, главной целью управления охраной труда следует считать совершенствование организации работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности на основе решения комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда, лечебно-профилактическому и санитарно-бытовому обслуживанию работающих.

1.1. Основные понятия и термины, применяемые в охране труда

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

✓ ***Правовые мероприятия*** заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда, и правовых средств по обеспечению их соблюдения, то есть охраняемых государством под страхом санкций.

✓ ***Социально-экономические мероприятия*** включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда; установление компенсаций и льгот при выполнении тяжелых работ, а также за работу во вредных и опасных условиях труда; защиту отдельных наименее социально-защищенных категорий работников; обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваниях и производственных травмах и т.д.

✓ ***Организационно-технические мероприятия*** заключаются в организации служб и комиссий по охране труда на предприятиях и организациях, в целях планирования и осуществления работы по охране труда.

✓ ***Санитарно-гигиенические мероприятия*** заключаются в проведении работ, направленных на снижение производственных вредностей, с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

✓ ***Лечебно-профилактические мероприятия*** включают в себя организацию первичных и периодических медицинских осмотров, организацию лечебно-профилактического питания и т.д.

✓ ***Реабилитационные*** мероприятия подразумевают обязанность администрации(работодателя) перевести работника на более легкую работу в соответствии с медицинскими показаниями и т.д.

Рис. 1. Основные понятия охраны труда

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

Безопасные условия труда –условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

Безопасность труда – состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Оптимальные условия труда – такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые условия труда – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают уровней, установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

Вредные условия труда – условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

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

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

Профессиональный риск – это величина вероятности нарушения (повреждения) здоровья с учетом тяжести последствий в результате неблагоприятного влияния факторов производственной среды и трудового процесса. Оценка профессионального риска проводится с учетом величины экспозиции последних, показателей состояния здоровья и утраты трудоспособности работников.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).

Рис. 2. Средства индивидуальной защиты

Специальная оценка условий труда – система анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Нарушение здоровья – физическое, душевное и социальное неблагополучие, связанное с потерей, аномалией, расстройством психологической, физиологической, анатомической структуры и (или) функции организма человека.

Профессиональные заболевания – заболевания, в возникновении которых решающая роль принадлежит воздействию неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса.

1.2. Законодательные документы, определяющие правовые основы охраны труда в РФ. Нормативные документы по охране труда

Законодательная база РФ в области охраны труда включает в себя:

– Конституцию РФ;

– Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
– Федеральные законы;
– Указы Президента;
– Постановления Правительства РФ.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ. Статья 20. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются *работник* и *работодатель*.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Для целей Трудового Кодекса работодателями – физическими лицами признаются:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации

и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

– физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Рис. 3. Стороны трудовых отношений

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой – десятой настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

ТК РФ. Статья 21. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных

выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работник имеет право на:	Работник обязан:
➢ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном законодательством;	➢ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
➢ предоставление работы по трудовому договору;	➢ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
➢ рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;	➢ соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;
➢ своевременную и в полном объёме выплату заработной платы;	➢ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
➢ отдых и нормальную продолжительность рабочего времени;	➢ бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
➢ подготовку и дополнительное профессиональное образование	➢ незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
➢ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;	
➢ объединение, включая право на создание профессиональных союзов;	
➢ участие в управлении организацией;	
➢ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений	
➢ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;	
➢ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;	
➢ обязательное социальное страхование и др.	

Рис. 4. Права и обязанности работника

ТК РФ. Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями)
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель имеет право:	Работодатель обязан:
➢ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством;	➢ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
➢ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;	➢ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
➢ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;	➢ обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
➢ требовать от работников исполнения ими трудовых обязательств и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;	➢ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
➢ привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;	➢ обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
➢ принимать локальные нормативные акты;	➢ выплачивать в полном размере заработную плату в сроки, установленные законодательством;
➢ создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;	➢ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
➢ создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности;	➢ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
➢ реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;	➢ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
	➢ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
	➢ осуществлять обязательное социальное страхование работников;
	➢ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;
	➢ исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ;

Рис. 5. Права и обязанности работодателя

ТК РФ. Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рис. 6.

Нормальная продолжительность рабочего времени ***не может превышать 40 часов в неделю.***

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

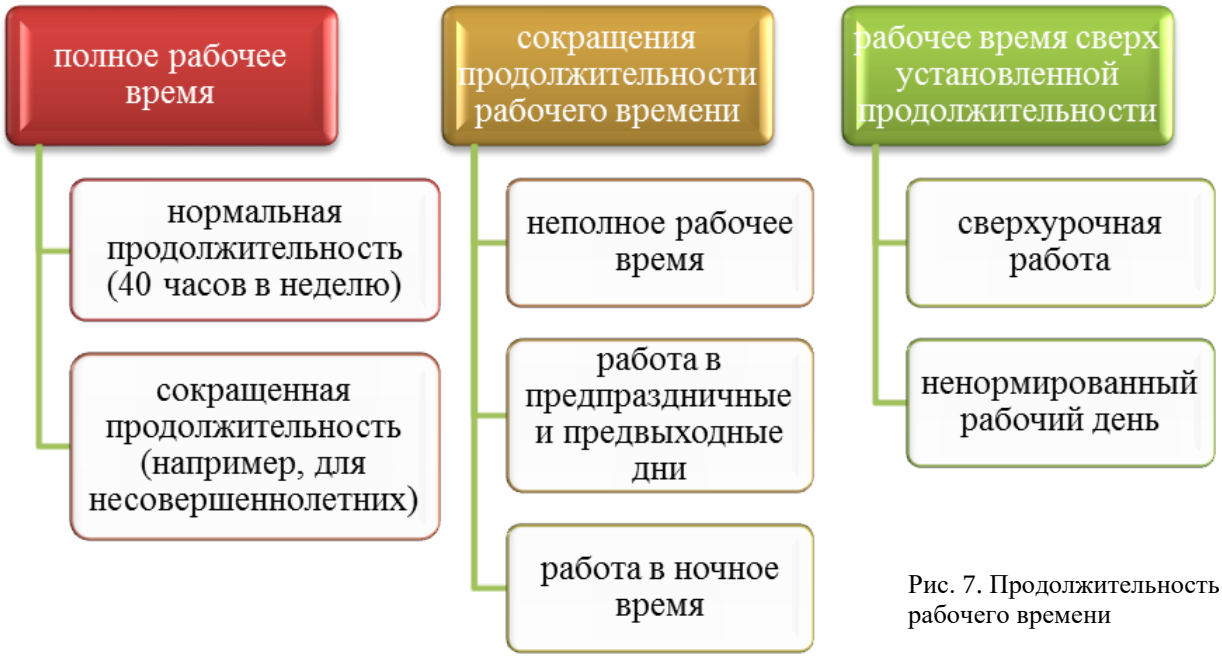

Рис. 7. Продолжительность рабочего времени

ТК РФ. Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

ТК РФ. Статья 93. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

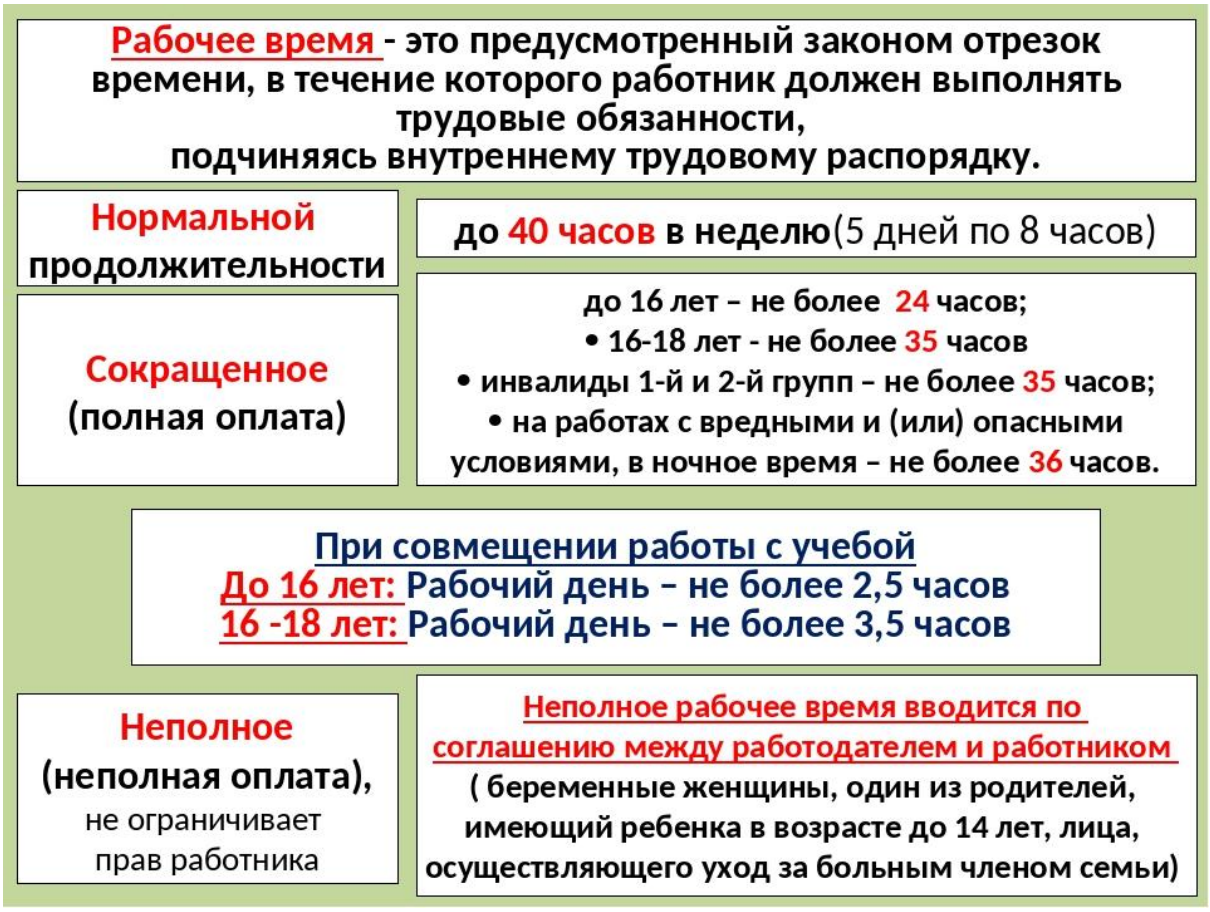

Рис. 8. Рабочее время

ТК РФ. Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в

возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Категория работников	Продолжительность работы (смены)
От 14 до 15 лет	**4 часа**
От 15 до 16 лет	**5 часов**
От 16 до 18 лет	**7 часов**
Для совмещающих получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет	**2,5 часа**
Для совмещающих получение образования с работой, в возрасте от 16 до 18 лет	**4 часа**
Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, максимальная допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать	при **36-часовой** рабочей неделе – **8 часов**; при **30-часовой** рабочей неделе – **6 часов**

Рис. 9. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 ТК РФ:

– при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

ТК.РФ. Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

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

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

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

ТК РФ. Статья 96. Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время ***сокращается на один час*** *без последующей отработки.*

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это

необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

*К работе в ночное время **не допускаются**: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.*

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Рис. 10. Работа в предпраздничные и предвыходные дни

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом

мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

ТК.РФ. Статья 97. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее – установленная для работника продолжительность рабочего времени).

ТК.РФ. Статья 99. Сверхурочная работа

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Случаи привлечения работника к СВЕРХУРОЧНОЙ работе

С письменного согласия работника	БЕЗ письменного согласия работника
• при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если ее невыполнение повлечет порчу имущества работодателя государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;	• при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
• при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;	• при производстве работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
• для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва;	• при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения;

Рис. 11. Привлечение работника к сверхурочной работе

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Рис. 12.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

ТК РФ. Статья 100. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

ВИД	ХАРАКТЕРИСТИКА
Ненормированный рабочий день	режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени;
Режим гибкого рабочего времени	начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон;
Сменная работа	работа в 2, 3 или 4 смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг;
Вахтовый метод	применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания;
Дробный режим рабочего времени	если интенсивность работ не одинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части, с тем, чтобы его общая продолжительность не превышала установленной продолжительности ежедневной работы;

Рис. 13. Режимы рабочего времени

ТК РФ. Статья 101. Ненормированный рабочий день

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

ТК РФ. Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

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

ТК РФ Статья 106. Понятие времени отдыха

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

Время отдыха	
Время отдыха - это часть свободного от работы времени, в течение которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей	
Перерыв	Обеденный перерыв от 1 до 2 часов в день и др.
Выходной	Дни еженедельного отдыха (суббота, воскресенье)
Праздничный день	Перечень праздничных дней дан в ТК РФ
Отпуск	Ежегодный оплачиваемый отпуск – минимальная продолжительность - 28 дней
	Отпуск по беременности и родам (декретный отпуск) – 70 дней
	Отпуск по уходу за ребёнком – 70 дней и др.

Рис. 14. Время отдыха

Московский транспорт

ТК РФ. Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

ТК РФ. Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха ***не может быть менее 42 часов.***

ТК РФ. Статья 111. Выходные дни

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

Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

ТКРФ. Статья 112. Нерабочие праздничные дни

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

ТК РФ. Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни ***запрещается****, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.*

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

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2. Понятие «безопасность производственной деятельности»

Вопрос о том, какое состояние считать безопасным, т.е. без опасностей, в реальном мире, где всегда существуют те или иные опасности, стоит давно.

Простого однозначного ответа нет и не будет, т.к. обеспечение безопасности (в том числе и безопасности труда) сложная научная, техническая и организационная проблема.

2.1. Определение риска

Многовековой практикой доказано, что абсолютной безопасности, т.е. состояния, в котором исключены все опасности, просто не существует. Это означает, что практически все состояния объектов лишь относительно защищены от опасностей, а разговоры о безопасности/опасности без количественной меры являются некорректными и неконструктивными.

Такой мерой является риск – относительно новое для нашей страны, но широко используемое за рубежом, понятие, которое позволяет количественно оценить меру опасности (и соответственно меру безопасности) в каждом конкретном случае.

Риск – сочетание вероятности и последствий наступления неблагоприятных событий.

Рассматривая результаты воздействия той или иной конкретной опасности на тот или иной объект, легко выделить две основные количественные характеристики этого воздействия:

- ✓ *Первая характеристика* – вероятность самого воздействия.
- ✓ *Вторая характеристика* – масштаб причиненного вреда (ущерба) состоянию пострадавшего объекта.

Эта характеристика является второй, ибо она всегда существует вместе с первой (при оценке опасности).

Рис. 15. Карта рисов

Итак, риск рассчитан. Если риск мал, то можно считать себя в безопасности, если велик, то это прямая опасность! Но что такое «мал», «велик»?

Исследования показали, что человек воспринимает ситуацию, где в одном случае на миллион опасных ситуаций он может погибнуть, как абсолютно невероятную, как нереальную, как БЕЗОПАСНУЮ! Такова, например, вероятность погибнуть в течение года от молнии! Грозы часто идут в летнее время, но все боятся грома, а не молнии.

Именно к этой вероятности стремятся организаторы полетов во всем мире – чтобы разбивался не более чем один рейс на миллион! Именно к этой вероятности стремятся пожарные всего мира, чтобы не более одного объекта из их миллиона загоралось в год!

Что касается большого риска, то человек хорошо знает, что неотвратимо ведет к несчастью, и всячески избегает этого. Никто не сунет руку в кипяток, потому что обязательно ошпаришься, никто не будет тыкать самому себе острой палкой в глаз – выбьешь его, никто не выйдет (добровольно) на мороз голым – замерзнешь и т.п.

Все остальные ситуации требуют нашего решения – будем мы делать что-то, зная, что оно не безопасно, или нет. Все знают, что езда на мотоцикле на больших скоростях очень опасна (примерно 1 случай на 100 кончается печальным исходом), но ездят. Значит, мотоциклисты, отправляясь в поездку, считают такой риск для себя приемлемым, допустимым! Но, выяснив, что головы бьются чаще, чем другие части тела, и с очень серьезными последствиями, стали надевать на эти головы защитные каски!

Следовательно, важным является не столько то, велик или мал риск, сколько является ли он приемлемым – допустимым или неприемлемым – недопустимым риском! При этом, производя оценку опасности, мы всегда учитываем не только вероятность неблагоприятного события, но и тяжесть последствий действия опасности. Вот теперь-то можно легко определить понятие безопасность, под которым понимают отсутствие недопустимого риска.

Именно этот подход и это определение господствует во всех российских стандартах, связанных с безопасностью.

Следует сказать, что Федеральный закон «О техническом регулировании» дает такое определение: «БЕЗОПАСНОСТЬ продукции, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации (далее – безопасность) – СОСТОЯНИЕ, при котором ОТСУТСТВУЕТ НЕДОПУСТИМЫЙ РИСК, связанный с причинением вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни или здоровью животных и растений».

Теперь мы можем определить необходимые нам два понятия о безопасности как состоянии защищенности – безопасность производственной деятельности и безопасность труда.

Безопасность производственной деятельности – это такое состояние производственных процессов, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба технологическому процессу, имуществу, здоровью работников и третьих лиц, окружающей среде.

Рис. 16. Организация безопасности на производстве

Обеспечение безопасности труда как части безопасности производственной деятельности является важнейшей составной частью охраны труда.

2.2. Идентификация опасностей

Обеспечение безопасности человека в процессе труда – сложная инженерная задача, зависящая от конкретных обстоятельств и условий того или иного производства. Вместе с тем технические основы управления безопасностью условий труда достаточно типичны и состоят:

– в идентификации (распознавании) опасных и вредных производственных факторов,

– оценивании рисков, включая их анализ и управление рисками.

Разнообразие опасностей и вредных производственных факторов допускает самые различные их классификации. Такие классификации используются на практике для идентификации (распознания) опасных и вредных производственных факторов и связанных с ними рисков для последующей организации защиты от наиболее часто встречающихся (высокий вероятностный риск) и приносящих наибольший ущерб (высокий стоимостной риск) факторов.

В нашей стране идентификация опасных и вредных производственных факторов производится на рабочих местах средствами аттестации рабочих мест по условиям труда.

По природе воздействия на человека опасные и вредные производственные факторы подразделяют на следующие группы:

- ✓ физические;
- ✓ химические;
- ✓ биологические;
- ✓ психофизиологические.

К физическим опасным и вредным производственным факторам относятся:

- движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования, передвигающиеся изделия (материалы, заготовки), разрушающиеся конструкции, обрушивающиеся горные породы;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука, инфразвуковых колебаний; повышенное или пониженное барометрическое давление и его резкое изменение;

- повышенные или пониженные влажность, подвижность, ионизация воздуха; повышенный уровень ионизирующих излучений;
- повышенное значение напряжения в электрической цепи;
- повышенные уровни статического электричества, электромагнитных излучений;
- повышенная напряженность электрического, магнитного полей, отсутствие или недостаток естественного света;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная яркость света;
- пониженная контрастность;
- прямая и отраженная блесткость;
- повышенная пульсация светового потока;
- повышенные уровни ультрафиолетовой и инфракрасной радиации;
- острые кромки, заусеницы и шероховатость на поверхности заготовок, инструментов и оборудования;
- расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола);
- невесомость.

К химическим опасным и вредным производственным факторам относятся химические вещества, которые по характеру воздействия на организм человека подразделяются на:

- токсические;
- раздражающие;
- сенсибилизирующие;
- канцерогенные;
- мутагенные;
- влияющие на репродуктивную функцию.

По путям проникновения в организм человека они делятся на проникающие в организм через органы дыхания, желудочно-кишечный тракт, кожные покровы и слизистые оболочки.

К биологическим опасным и вредным производственным факторам относятся патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности, а также макроорганизмы (растения и животные).

К психофизиологическим опасным и вредным производственным факторам относятся физические (статические и динамические) и нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Рис. 17. Опасные и вредные производственные факторы

Необходимо отметить, что один и тот же реальный опасный и вредный производственный фактор по природе своего действия может относиться одновременно к различным типам.

2.3. Оценка риска

Комплексная оценка риска (и тем самым безопасности) необходима для активного вмешательства в процесс управления безопасностью труда.

Методы комплексной оценки риска должны быть адекватны требованиям решаемых задач и той исходной информации, которую можно получить для оценки. Такой подход к обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте был развит и получил известность как Risk assessment – оценивание риска или оценка риска.

«Менеджмент риска. Анализ риска технологических систем» достаточно четко говорит об анализе риска как об ОБЩЕЙ ПРОЦЕДУРЕ систематического использование информации для определения источников и значимости риска.

Анализ риска обеспечивает базу для оценивания риска, мероприятий по снижению риска и принятия риска.

Важную роль в анализе риска играет исходная информация.

В зависимости от стадии, на которой выполняется оценка риска, в качестве исходной информации могут быть использованы:

– статистические данные о частоте и характере проявлений опасности и (или) их последствий в виде травм и заболеваний по различным подразделениям, операциям, рабочим местам, профессиям и т. п. (следует отметить, что

статистические данные становятся надежными при большом интервале наблюдения (за 5-10 лет) и/или при наблюдении за большими контингентами работников (5000-10000).

– государственные нормативные требования охраны труда, гигиенические нормативы и т.п.;

– базовые показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для данного вида экономической деятельности или аналогичных предприятий, или производств или аналогичных предприятий;

Роль risk assessment на рабочих местах в странах Европейского Союза выполняет для предприятий Российской Федерации аттестация рабочих мест по условиям труда. Завершив оценку и анализ опасностей и риска, выяснив, является ли риск допустимым (приемлемым) или неприемлемо высоким, можно начать планировать (а потом и выполнять) мероприятия по снижению риска до приемлемого уровня.

Оценка эффективности обеспечения безопасных условий труда процесса может производится обобщенными показателями риска травмирования (травмоопасность) или (и) риска профзаболевания, или другими, в том числе обобщенными (интегральными), показателями.

С теоретической точки зрения, наиболее логично для оценки уровня, например, травматизма использовать относительную частоту травмирования, вычисляемую как число травм за один человеко-час непосредственной работы того или иного вида работы.

На практике используют аналогичные, но гораздо более простые, а потому не совсем точные для детального анализа показатели.

Относительная частота травмирования, вычисляемая как число травм (несчастные случаи) за период полного рабочего времени (всех работающих), наиболее близка к теоретическому идеалу.

В качестве такого временного периода наиболее часто берут либо 1 миллион часов работы, либо год. Для очень редко происходящих событий удобно брать временной период в 10 лет.

В нашей стране для оценки состояния и динамики производственного травматизма наиболее часто используют коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев.

Коэффициент частоты травматизма – Кч

определяет число несчастных случаев, приходящихся на 1000 среднесписочных работающих за определенный календарный период (месяц, квартал, год):

Кч = 1000 (Т/Р), где

Т – число травм (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период;

Р – среднесписочное число работающих за тот же период.

Коэффициент тяжести травматизма – Кт

характеризует среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай:

Кт = Д/Т, где

Д – суммарное число рабочих дней нетрудоспособности по всем травмам (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период, исчисляемое по листкам нетрудоспособности;

Т – число травм (несчастные случаи) за тот же период.

Коэффициент тяжести не полностью характеризует реальную «тяжесть» травматизма, т.к. не учитывает смертельный травматизм и множество микротравм. Для лучшего учета доли смертельного травматизма можно, как это делается в ряде случаев в западных странах, условно считать, что смертельная травма эквивалентна потере 35 лет трудоспособности.

Перемножив коэффициенты частоты и тяжести травматизма, получим еще один, но редко используемый, показатель травматизма –

***Коэффициент нетрудоспособности*: Кн = 1000 (Д/Р)**

Используя те же идеи, за рубежом все же принято использовать в качестве базы 100 000 работников или лиц экономически активного населения. При такой базе коэффициент частоты всегда оказывается целочисленным, что легче для восприятия. Например, в странах Европейского союза частота смертельного травматизма составляет примерно 3 (т.е. 3 человека на 100 000 работников), в США – примерно 4 (т.е. 4 человека на 100 000), в нашей стране – примерно 10 (т.е. 10 человек на 100 000 работников).

Показатели травматизма позволяют описать характер травматизма на различных рабочих местах, в отдельных структурных подразделениях, организациях, отраслях, на территориях, в стране в целом, а их статистическая обработка, произведенная по различным признакам, – произвести анализ травматизма и определить приоритетные направления дальнейшей работы по его предотвращению.

При оценке риска следует помнить, что безопасность производственного процесса определяется свойствами, как отдельных элементов, так и всей системы в целом. В соответствии с системным подходом, наряду с оценкой уровня безопасности системы в целом, важно выявить, какую роль в обеспечении этого уровня играет каждый из элементов системы.

2.4. Основные принципы обеспечения безопасности труда

В настоящее время известны два фундаментальных принципа обеспечения безопасности труда, и оба они связаны с сегодняшней готовностью управлять возможными будущими событиями и предотвращать их, если они могут представить для нас опасность.

Первый принцип – принцип профилактики, принцип предотвращения.

Он состоит в постоянном (систематическом) выполнении различных мероприятий, направленных на предупреждение, профилактику, предотвращение опасностей, ликвидацию или снижение риска.

В настоящее время все мировое сообщество убеждено, что это ОСНОВНОЙ, ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП обеспечения реальной безопасности.

Второй принцип – принцип минимизации последствий неблагоприятного события, которое не удалось предотвратить.

Этот принцип состоит в выполнении мероприятий постоянной готовности к ликвидации появления опасности и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения АБСОЛЮТНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.

Первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения безопасности труда и гигиены труда, является организация и реализация ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР, осуществление ПРОФИЛАКТИКИ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. При этом реализация первого принципа должна происходить не хаотически, а, исходя из строгой логики ранжирования профилактических мер и строгого соблюдения последовательности (приоритетности) выполнения различных мероприятий.

Рис. 18. Основные принципы обеспечения безопасности труда

Следует отметить, что требования Руководства Международной организации труда по СУОТ гласят:

«3.10.1.1. Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть в оперативном порядке идентифицированы и оценены. Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

(а) устранение опасности/риска;

(б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;

(в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами; и

(г) там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по гарантированному обеспечению их использования и технического обслуживания».

Среди профилактических мер используются и инженерно-технические меры предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и «правильная» организация работ по охране труда.

На практике в достаточно часто встречающихся случаях опасности и риски не могут быть устранены, т.к. это требует нерациональной затраты человеческих, материальных и финансовых ресурсов. В этих случаях должна проявиться организаторская и инженерная грамотность руководителя и его специалиста по

охране труда, позволяющая ограничивать уровни опасности в источнике и на путях их распространения. Именно здесь широко применяются известные способы «защита временем» и «защита расстоянием».

Особую роль играют средства индивидуальной защиты – последний рубеж защиты организма работника от вредного воздействия неблагоприятных факторов производственной среды. СИЗ применяется в тех случаях, когда безопасность работника не может быть обеспечена другими техническими средствами при современном уровне развития техники и технологий.

3. Основные принципы обеспечения охраны труда

Основным принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.1. Понятие «охрана труда»

Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья наемных работников во время их профессиональной деятельности.

Основная цель охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, сформулирована и закреплена законом в Трудовом кодексе РФ.

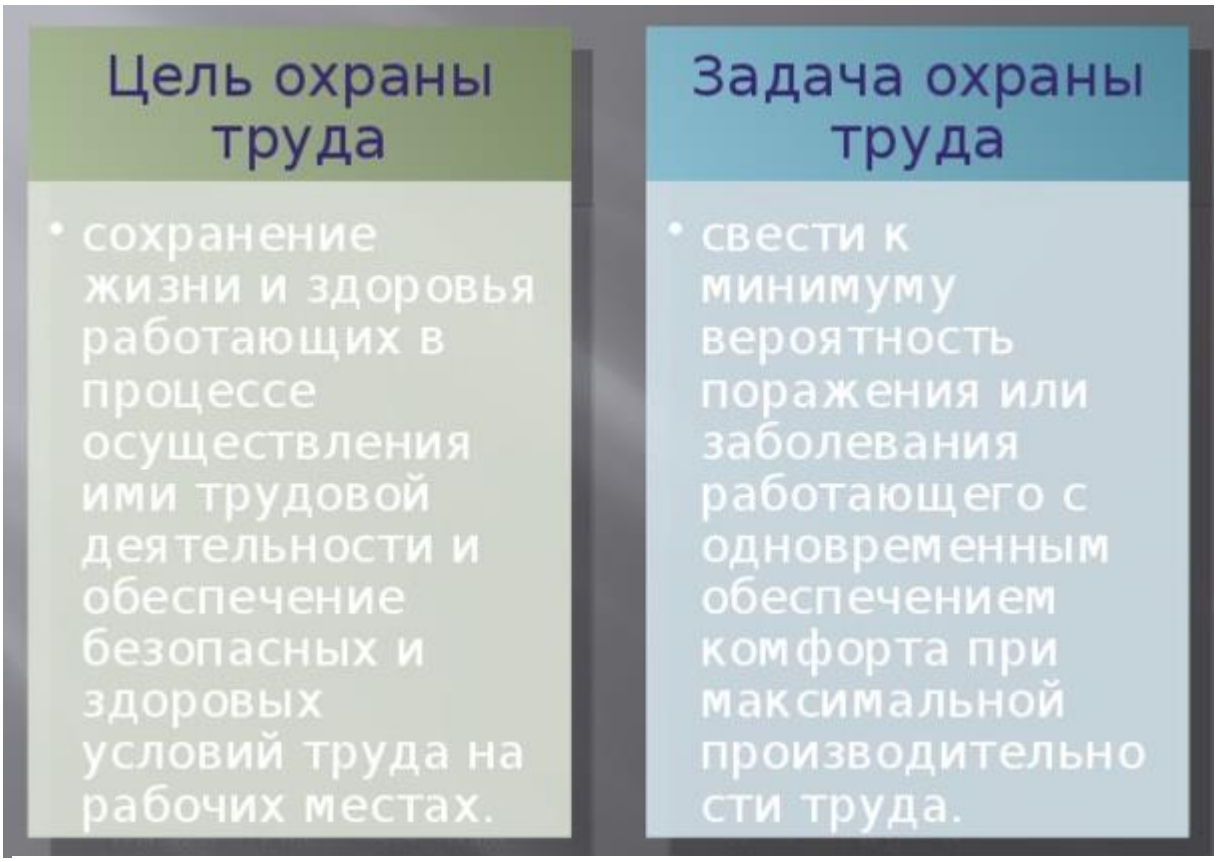

Рис. 19.

Московский транспорт

Основной принцип достижения этой цели – системность и всеобщность различного рода мероприятий, в качестве основных групп которых Трудовым кодексом РФ выделены правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Социальной сущностью охраны труда является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

Экономической сущностью охраны труда является минимизация потерь общества при ведении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

Возможность получения в процессе труда заболевания и/или травмы, включая смертельную, имеет свои дополнительные к медико-биологическим последствиям (увечье, инвалидность, смерть) негативные социальные последствия. Это и есть опасности труда, как социального отношения.

К ним относятся частичная или полная утрата работоспособности, профессиональной трудоспособности, общей трудоспособности. Следует подчеркнуть, что даже небольшая потеря способности эффективно работать может стать непреодолимым препятствием в сохранении и/или получении работы, особенно при избыточности рабочей силы на рынке труда.

Потеря возможности устроиться на работу, зарабатывать наемным трудом средства на жизнь – страшная социальная опасность не только для самого работника и находящихся на его иждивении членов ее семьи, но и для общества в целом.

Кто будет кормить неспособного прокормиться своим трудом?

В общенародном государстве советского типа ответ был элементарен – государство, т.е. все и никто одновременно.

В условиях рыночной экономики с ее идеологией индивидуализма и персонифицированной собственностью этот механизм социальной защиты не работает. Исходя из законов рыночной экономики, вправе разумно говорить о том, что платить пострадавшему (или членам семьи погибшего) должен конкретный «причинитель вреда» – виновник происшедшего и/или хозяин (собственник) объектов, причинивших этот вред.

Кто же виноват, если работнику причинен вред?

В принципе, виновником является, как ни крути, работодатель, т.к. не возьми он работника на работу, то вся жизнь последнего пошла бы по-другому и данный вред не был бы причинен.

Следует отметить, что именно поэтому в большинстве развитых стран мира травмы, полученные по время движения на работу и с работы, признаются связанными с производством, и вред, нанесенный ими, должен быть компенсирован.

Рис. 20.

Более того, работодатель, заключая договор о найме с работником, фактически «покупает» его способность работать – рабочую силу. Но раз он является своеобразным собственником рабочей силы на время выполнения работником своих трудовых обязанностей по договору, то он должен в полном объеме отвечать за «сохранность» и последствия «повреждения» своей «собственности» – наемного работника.

Однако такой подход может стать разорительным для работодателя, особенно мелкого. Учитывая, что наступление вреда носит все же не всеобщий и не обязательный характер, а относительно единичный, почти случайный характер, наилучшим способом удовлетворить интересы всех трех сторон – общества, работника, работодателя является ***социальное страхование работников*** по вышеописанным рискам.

Но и этого мало. Юридический факт причинения вреда работнику должен быть доказан, признан, оценен и только после этого по нему должна быть выплачена компенсация.

Поэтому вред, требующий компенсации, должна быть, во-первых, социально значимым, т.е. достаточно серьезно нарушающим трудовые отношения работник-работодатель и препятствующим сохранению существовавшего до нанесения вреда статус-кво, а, во-вторых, реально связанным с действиями работника по выполнению своих обязанностей, вытекающих из содержания трудового договора с работодателем.

Поэтому неизбежно возникает юридическое понятие «производственной травмы» (несчастного случая на производстве) и «профессионального заболевания».

Рис. 21. Профессиональный травматизм

Только эти (серьезные по своей медицинской и социально-экономической сущности) явления подлежат компенсации, которая по сути является УЩЕРБОМ для работодателя. А потому он стремится уменьшить этот ущерб либо (в легальном поле) серьезно занимаясь охраной труда, либо (в нелегальном поле) «пряча» от общества и государства, либо наличие трудовых отношений, либо факты травмирования и/или профессионального заболевания.

Поскольку каждый пострадавший, лишившись работоспособности, должен или умереть от голода или получить компенсацию, то общество в лице государства не может не ввести систему регулирования обществом трудовых отношений работника и работодателя в сфере безопасности наемного труда – охрану труда.

Именно поэтому охрана труда является элементом социальной политики общества и государства, именно потому она входит составной частью в трудовое право, именно поэтому основное положение охраны труда – обеспечение безопасных и здоровых условий труда – является одним из основных конституционно закрепленных прав каждого гражданина Российской Федерации.

Рис. 22.

3.2. Основные принципы обеспечения охраны труда

Основные принципы обеспечения охраны труда соотносятся с общими принципами обеспечения безопасности, защиты от случайных неблагоприятных событий.

Основные принципы обеспечения охраны труда включают в себя основные принципы обеспечения безопасности труда, но дополняются мерами социальной защиты.

– Первый и фундаментальный принцип охраны труда – ***предотвращение*** *производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.*

Все мероприятия охраны труда и всех ее частей, например, безопасности труда, гигиены труда, направлены на это.

Вовремя предотвратить – вот главная цель, главная задача и основной принцип ее реализации в охране труда.

– Второй фундаментальный принцип охраны труда – ***готовность к защите пострадавших***. Он вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности.

Этот принцип играет исключительную роль в охране труда. В настоящее время в нашей стране, как в большинстве развитых стран мира, он реализуется через систему обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Рис. 23.

Первым практическим шагом, который необходимо осуществить, исходя из требований основного принципа обеспечения охраны труда, являются организация и реализация превентивных мер, профилактика производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Выше уже говорилось, что определение безопасности и безопасности труда неразрывно связано с понятием недопустимый риск.

Охрана труда, как некоторая подсистема обеспечения безопасности трудовой деятельности отдельного члена общества и производственной деятельности общества в целом, также неразрывно связана с понятием риска, который в данной отрасли человеческой деятельности часто называют социально приемлемым риском.

В рамках превентивных мер необходимо полное выполнение всех необходимых мероприятий безопасности труда, а также мероприятий социального партнерства работодателя и работников по охране труда. В эти мероприятия входит и обучение работников, и стимулирование их внутренней

мотивации на безопасный труд. Таким образом, обеспечение безопасности труда и социального партнерства работников с работодателем являются важнейшими мерами профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Для реализации второго основного принципа охрана труда предлагает целый комплекс мероприятий по минимизации последствий проявления профессиональных рисков в форме ***социальной защиты*** работников, работающих в неблагоприятных условиях труда или пострадавших на производстве в результате тех проявлений производственных опасностей, которые не удалось предотвратить комплексом профилактических мер.

В рамках второго основного принципа охраны труда, ее мероприятиями предусматриваются:

– компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия труда;

– возмещение вреда пострадавшему причинителем вреда;

– реабилитация трудоспособности пострадавших.

Более того, стремясь к минимизации затрат общества на все вышеизложенные мероприятия, предусматривается и реализуется обязательное социальное страхование профессиональных рисков – несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Согласно статье 219 ТК РФ «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда», каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

3.4. Финансовое обеспечение охраны труда

Согласно действующему законодательству финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями независимо от организационно-правовых форм их деятельности (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется работодателем в размере ***не менее 0,2 процента*** суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

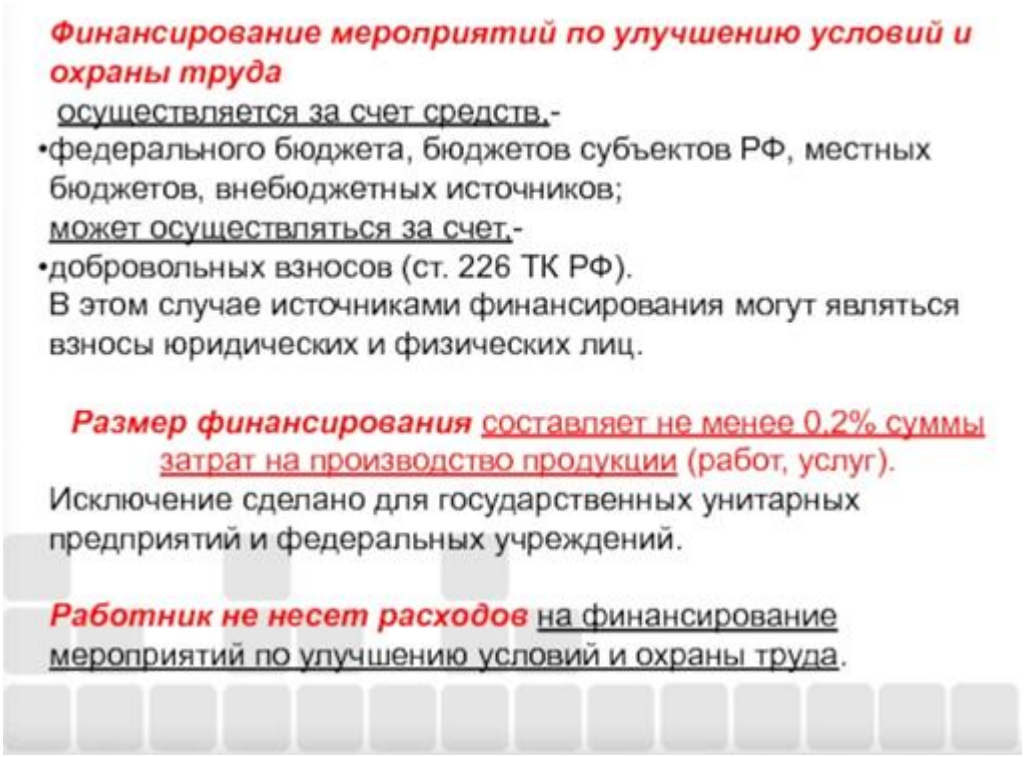

Рис. 24.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников осуществляется в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами

субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник НЕ НЕСЕТ расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работодатель НЕСЕТ ВСЕ расходы по охране труда, в силу «естественного» права и обязанности собственника и организатора производства заботиться о своей собственности самостоятельно и организовывать свое производства в соответствие со всеми действующими нормативными требованиями.

При том, что работник осуществляет свои трудовые обязанности на подконтрольных работодателю рабочих местах, пользуется средствами производства (которые могут стать источниками причинения вреда), принадлежащими работодателю (на правах собственности или аренды не суть важно), сам на момент выполнения работником его трудовых обязанностей он является своеобразной «собственностью» работодателя, поскольку его работоспособность (рабочая сила) «продана» по трудовому договору работодателю для выполнения в его интересах той или иной необходимой для производства трудовой функции.

Более того, расходы на обеспечение нормальных условий труда и мер по технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходы на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, в соответствии с главой 25 Налогового кодекса РФ относятся на себестоимость продукции, выводятся из налогооблагаемой базы (по налогу на прибыль).

Включение затрат на охрану труда в себестоимость продукции фактически означает оплату этих расходов потребителем конечной продукции, а не работодателем. На самом деле затраты на охрану труда несет общество! Но это намного дешевле, чем иметь миллионы нетрудоспособных инвалидов.

Основными направлениями расходов на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются:

- во-первых, расходы на совершенствование технологии, замену оборудования и другие «технологические» мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) условий труда;
- во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности труда и гигиены труда, в том числе на средства индивидуальной защиты и т.п.;

- в-третьих, расходы на организацию мероприятий по охране труда, в том числе на подготовку работников;
- в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам, в том числе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из страховых взносов страховщику – Фонду социального страхования Российской Федерации и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом.

Сумма страховых взносов, уплачиваемых в пределах тарифа, включается в себестоимость продукции. Кроме того, разрешается часть страховых взносов, по согласованию со страховщиком, направлять на профилактическую работу в соответствие с утверждаемыми ежегодно перечнями превентивных мероприятий.