

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный университет геосистем и технологий»
(СГУГиТ)

О. П. Ляпина

ОХРАНА ТРУДА

Утверждено редакционно-издательским советом университета
в качестве практикума для обучающихся
по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность
(уровень бакалавриата)

Новосибирск
СГУГиТ
2024

УДК 331.4
Л975

Рецензенты: директор АНО «НОЦОТ» *Е. В. Силина*

кандидат медицинских наук, доцент СГУГиТ *Д. В. Васендин*

Ляпина, О. П.

Л975 Охрана труда : практикум / О. П. Ляпина. – Новосибирск : СГУГиТ, 2024. – 56 с. – Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-907711-93-8

Практикум подготовлен старшим преподавателем О. П. Ляпиной на кафедре техносферной безопасности СГУГиТ. В практикуме описана последовательность выполнения заданий по дисциплине «Охрана труда», представлены краткие теоретические сведения, методика выполнения работ, расчетов, задания для самостоятельной работы, контрольные вопросы.

Главная задача практикума – помочь обучающимся практически применять знания по вопросам охраны труда в профессиональной деятельности.

Практикум по дисциплине «Охрана труда» предназначен для обучающихся по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность (уровень бакалавриата).

Рекомендован к изданию кафедрой техносферной безопасности СГУГиТ, Ученым советом Института кадастра и природопользования СГУГиТ.

Печатается по решению редакционно-издательского совета СГУГиТ

УДК 331.4

ISBN 978-5-907711-93-8

© СГУГиТ, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Практическая работа № 1. Разработка инструкций по охране труда для условной профессии.....	5
Практическая работа № 2. Разработка положения о системе управления охраной труда для предприятия.....	11
Практическая работа № 3. Расчет численно- сти работников службы охраны труда	21
Практическая работа № 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	30
Практическая работа № 5. Расследование профессиональных заболева- ний	37
Практическая работа № 6. Изучение методики проведения специальной оценки условий труда	44
Деловая игра	49
Заключение	55

ВВЕДЕНИЕ

Практикум разработан для формирования у обучающихся практических навыков применения законодательства по охране труда при решении конкретных задач работодателя, а также освоения соответствующих компетенций ФГОС по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность.

В описании каждой работы приводятся: цель работы, приобретаемые умения и навыки, задания для самостоятельной подготовки, методические рекомендации, необходимые справочные материалы и контрольные вопросы.

При изучении дисциплины «Охрана труда» у обучающихся формируются представления о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с требованиями к безопасности и защищенности человека. Основные задачи практикума по «Охране труда»: сформировать у обучающегося навыки работы со структурой законодательной базы в области безопасности и охраны труда в Российской Федерации, изучить основные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда, а также предоставить обучающимся самостоятельно разрабатывать инструкции по охране труда, положения о системе управления охраной труда (СУОТ) для предприятия, производить расчет численности работников службы охраны труда, расследовать профессиональные заболевания, научить обучающихся проводить специальную оценку условий труда. В работе представлена информация по проведению деловой игры по методике расследования несчастных случаев на производстве.

Необходимость переиздания практикума обусловлена глобальными изменениями в законодательстве в области охраны труда в последние три года, в связи с проведением регуляторной гильотины. Эти изменения коснулись не только трудового кодекса РФ раздела X «Охрана труда», но и большого количества государственных нормативно-правовых актов в области охраны труда.

Практическая работа № 1

РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ УСЛОВНОЙ ПРОФЕССИИ

Цель практической работы: научиться разрабатывать инструкции по охране труда для работников отдельных профессий.

Задачи практической работы

1. Дать характеристику и условия труда работника определенной профессии (профессию выбирают в соответствии с вариантом).
2. Разработать инструкцию по охране труда для работника выбранной профессии (по профессии на основании Межотраслевых правил по охране труда).
3. Ответить на контрольные вопросы.
4. Оформить практическую работу и разместить ее в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Перечень обеспечивающих средств: компьютерное и мультимедийное оборудование, установленное в аудитории, нормативно-правовая документация.

Общие теоретические сведения

В соответствии со ст. 214 ТК РФ [1] (Обязанности работодателя в области охраны труда) работодатель обязан разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда (правила и инструкции по охране труда для работников) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии – межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной

документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы [1].

Работодатель должен обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Но положениями коллективного договора может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель не реже одного раза в 5 лет, что предусмотрено законодательством.

Рекомендуемые формы журналов учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации приведены в законодательстве.

Основные нормативные требования в области разработки инструкций по охране труда представлены в приказ Минтруда [2].

В межотраслевые и отраслевые правила по охране труда рекомендуется включать главы, перечисленные ниже.

В раздел «Общие требования охраны труда» включаются:

- а) определение сферы действия правил;
- б) описание вредных и (или) опасных производственных факторов, профессиональных рисков и опасностей, характерных для сферы действия Правил.

В раздел «Требования охраны труда работников при организации и проведении работ» включаются:

- а) требования охраны труда, предъявляемые к работникам;
- б) требования по проведению технико-технологических и организационных мероприятий, в том числе при назначении должностных лиц, ответственных за организацию, выполнение, контроль выполнения соответствующих мероприятий;
- в) требования при организации работ по наряду-допуску (при наличии);

г) меры, исключаящие непосредственный контакт работников в процессе труда с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими на них опасное или вредное воздействие, с указанием опасностей и связанных с ними профессиональных рисков, возможного причинения вреда здоровью работника и перечня конкретных мер, направленных на защиту работников от определенных опасностей;

д) способы контроля и управления, обеспечивающие защиту работников, отключение или блокировку оборудования;

е) способы своевременного уведомления о возникновении вредных и (или) опасных производственных факторов, реализации профессиональных рисков при проведении работ;

ж) меры по защите работников, реализация которых необходима при возникновении аварийных ситуаций.

В раздел «Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (при наличии процессов, выполняемых вне производственных помещений), в целях обеспечения охраны труда работников» включаются положения, связанные с соответствием производственных помещений и площадок безопасному выполнению работ, в том числе:

а) запрет на загромождение проходов и проездов проезды внутри зданий (сооружений), производственных помещений (производственных площадок) для обеспечения безопасного передвижения работников и проезда транспортных средств;

б) содержание переходов, лестниц, площадок и перил к ним в исправном состоянии и чистоте, а расположенных на открытом воздухе – очищенными в зимнее время от снега и льда, обработанными против гололедными средствами;

в) наличие действующей общеобменной вентиляции, а на стационарных рабочих местах – местной вентиляции;

г) наличие необходимого освещения, в том числе сигнального в ночное время;

д) иные требования, по усмотрению работодателя, необходимые для безопасного выполнения работ и предусмотренные государственными нормативными требованиями охраны труда [2].

В раздел «Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, в целях обеспечения охраны труда работников» включаются:

- а) требования, предъявляемые к оборудованию, отдельным его группам и видам, коммуникациям, их размещению;
- б) требования к наличию ограждений, сигнальных устройств и предупреждающих и предписывающих плакатов (знаков);
- в) требования к применению средств индивидуальной защиты работников, методов и средств коллективной защиты работников;
- г) мероприятия по обеспечению безопасности труда при организации работ на опасном технологическом оборудовании.

В случае осуществления соответствующего вида деятельности в раздел «Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, в целях обеспечения охраны труда работников» включаются:

- а) особенности исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, рациональные способы их хранения;
- б) требования, предъявляемые к механизации и автоматизации погрузочно-разгрузочных работ, влияющие на обеспечение охраны труда работников;
- в) меры по удалению опасных и вредных веществ и материалов из рабочей зоны;
- г) меры по удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов [2].

Отраслевые правила по охране труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России. Титульный лист отраслевых правил по охране труда при их издании рекомендуется оформлять в соответствии с приложением № 5 к настоящим методическим рекомендациям.

В целях систематизации и учета разрабатываемых актов обозначение межотраслевых и отраслевых правил по охране труда состоит из: индекса ПОТ – правила по охране труда, Р – Россия, М – межотраслевые, о – отраслевые, 001 – присвоенный номер, 200_ – год утверждения [2].

В межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда рекомендуется включать разделы.

1. Общие требования охраны труда.
2. Требования охраны труда перед началом работы.
3. Требования охраны труда во время работы.
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
5. Требования охраны труда по окончании работы.

При необходимости в межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда можно включать другие разделы.

Инструкции по охране труда должны содержать такие же разделы как в межотраслевой типовой инструкции.

Если по выбранной профессии отсутствуют типовые инструкции по охране труда, то инструкцию по профессии разрабатывают с учетом трудовых функций работника, результатов специальной оценки условий труда, требований профессиональных стандартов, анализа результатов расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также результатов проверок состояния охраны труда на рабочих местах, в том числе проведенных представителями надзорных органов.

При необходимости для разработки инструкций для охраны труда выдаются правила по охране труда и типовые инструкции в электронном виде.

Контрольные вопросы

1. Для чего разрабатываются инструкции по охране труда?
2. Какие существуют виды инструкций по охране труда?
3. Кто разрабатывает инструкции по охране труда?
4. Какие документы используют для разработки инструкций по охране труда?
5. Что указывают в разделе инструкции «Требования охраны труда в аварийных ситуациях»?
6. Какие разделы должны быть в инструкции по охране труда?
7. Как работник знакомится с инструкцией?
8. Порядок разработки инструкции по охране труда?
9. На какой срок разрабатывают инструкции по охране труда?
10. Что является основанием для пересмотра инструкций по охране труда?

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 772н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Практическая работа № 2

РАЗРАБОТКА ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Цель практической работы: сформировать у обучающихся навыки разработки, применения, оценки и совершенствования системы управления охраной труда в организациях.

Задачи практической работы

1. Представить характеристику существующей или условной организации; характеристика должна содержать следующую информацию: название, среднесписочная численность, вид деятельности, основные производственные процессы, основные структурные подразделения, наличие профкома (комиссий профкома), комиссий по льготам и компенсациям, комиссии по проверке знаний охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и др.

2. Разработать:

– условные обозначения, используемые в схеме системы управления охраной труда (СУОТ);

– организационную структуру (схему) СУОТ предприятия;

– концепцию (политику) предприятия в сфере охраны труда;

– рекомендации для возможной оптимизации данной схемы СУОТ; на схеме СУОТ отразить взаимодействие организации с внешними структурами (государственное управление и надзор, управление и контроль на уровне субъекта РФ (муниципальных образований)), профсоюзными инспекциями и др.;

3. Ответить на контрольные вопросы к практической работе;

4. Оформить практическую работу и разместить ее в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Перечень обеспечивающих средств: компьютерное и мультимедийное оборудование, установленное в аудитории, нормативно-правовая документация.

Общие теоретические сведения

Трудовой кодекс Российской Федерации [1] регулирует особенности создания, разработки и организации системы управления охраной труда.

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

Система управления охраной труда представляет собой комплекс взаимодействующих организационных, правовых, технических, санитарно-гигиенических, социально-экономических, лечебно-профилактических мероприятий, основной целью которых является обеспечение безопасных условий труда, препятствующих возникновению риска для жизни и здоровья работников. Субъектом системы управления является руководство предприятия и структурных подразделений (работодатель, должностные лица, руководители), обладающее распределением функциональных обязанностей. Под объектом управления подразумевается деятельность функциональных служб и структурных подразделений, направленная на обеспечение безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках и организации в целом.

Эта статья появилась впервые в 2022 г. До этого момента документами, регламентирующими вопросы разработки СУОТ, были государственные стандарты, указанные ниже. Эти стандарты являются действующими и используются для разработки положения о СУОТ.

В РФ были разработаны и утверждены национальные стандарты Российской Федерации в области управления охраной труда:

– ГОСТ Р 12.0.007–2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» [6];

– ГОСТ Р 12.0.008–2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит)» [7];

– ГОСТ Р 12.0.010–2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда.

– Определение опасностей и оценка рисков» [8].

– Позже были разработаны и введены в действие:

- ГОСТ 12.0.230.1–2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230–2007» [5].
- ГОСТ 12.0.230.2–2015 «ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Оценка соответствия. Требования» [9].
- ГОСТ Р 12.0.007–2009 [6] регулирует требования, применяемые к разработке и совершенствованию СУОТ.
- ГОСТ 12.0.008–2009 регулирует процедуру проведения аудита по принципу предоставления руководящих указаний, также указания в области управления, управления программами аудита, проведения аудита системы управления охраной труда, компетентности аудиторов, проводящих данные виды аудитов. Основное направление применения стандарта – организации, проводящие внутренний и (или) внешний аудит системы СУОТ или занимающиеся управлением программы аудита [7].

Стандарт определяет методы и правила оценки рисков, которые связаны с возможным ущербом для здоровья и жизни работника в процессе трудовой деятельности. Применение данного стандарта возможно на разных уровнях – на национальном, в определенной отрасли экономики, в организации и на отдельном рабочем месте.

Структура органов управления охраной и безопасностью труда строится на предприятии согласно его структурному делению на подразделения (цеха, участки, службы, отделы). С целью полноценного эффективного функционирования системы управления необходимо обеспечить в каждом подразделении единство прав, обязанностей и ответственности.

В соответствии с Приказом Минтруда России № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» разработано соответствующее положение.

Работодателю рекомендуют при разработке СУОТ использовать алгоритм, изложенный в приказе, с учетом специфики деятельности организации, наличия работников, работающих во вредных и опасных условиях труда, опасностей, которые присутствуют в производственном процессе и других факторов.

В разработке положения о СУОТ принимают участие должностные лица, руководители, специалист по охране труда, а также представители

работников в лице уполномоченных по охране труда выборных лиц от профсоюзной организации или иного уполномоченного коллективом органа.

Работодателю (директору, генеральному директору) рекомендовано возглавлять управление охраной и безопасностью труда и нести ответственность за состояние системы управления, а также распределять ее между руководителями структурных подразделений. На рис. 2.1 представлены функции системы управления охраной труда.

Если у работодателя отсутствует положение о системе управления охраной труда или она не функционирует, – это является нарушением требований законодательства и подлежит ответственности в соответствии с КОАП РФ.



Рис. 2.1. Функции системы управления охраной труда

Практическое применение и создание системы управления охраной труда характеризуется применением управляющих действий, соответствующих особенностям предприятия. С целью обеспечения эффективного функционирования СУОТ и достижения всех установленных целей и задач необходимо основывать ее создание на базе общепризнанных научно обоснованных принципов согласно объективным законам науки управления. Основные принципы построения и функционирования системы управления охраной труда представлены на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Принципы построения и функционирования системы управления охраной труда

Создание системы управления охраной труда является обязанностью работодателя. Работодатель имеет право возложить эту обязанность на

должностное лицо по своему выбору. Руководитель непосредственно несет ответственность за соблюдение правил и требований по охране труда и достоверность информации, представленной в локальных нормативно-правовых актах, в частности в положении о СУОТ.

Создание системы управления охраной труда начинается с формулирования цели организации в области охраны труда. После установления цели и ожидаемого результата необходимо выполнить учет возможных подходов для их осуществления, при этом учитываются имеющиеся национальные системные подходы к управлению охраной труда в организации или иные подходы и решения.

Основное направление СУОТ – это обеспечение охраны труда работников, Основное желание работодателей обеспечить выпуск конкурентоспособной продукции в необходимом количестве является мотивирующей составляющей для создания условий труда работников, основанных на безопасности труда. Реализация настоящей концепции направлена:

- на рост прибыли производителей за счет гибкости и быстроты реагирования на требования работников;
- увеличение производительности труда по причине повышения социальной защищенности работников;
- увеличение престижа организации и доверия со стороны партнеров, инвесторов и контрагентов.

Разработку, внедрение и совершенствование СУОТ начинают с предварительного анализа законодательства в области охраны труда, на основании которого устанавливаются требования, распространяющиеся на организацию.

Результаты такого анализа позволяют составить последовательность действий и оценку возможностей работодателя в данной области и определить концепцию (политику) охраны труда, установить требования к своим подрядчикам и поставщикам.

Работодатель организует рабочую группу для разработки системы управления охраной труда, которая занимается:

- разработкой подробного плана действий с указанием ответственных лиц. Информация по выполнению мероприятий может быть представлена в виде настенных стендов, записей или другим наглядным способом;

– определением методов оценки результативности внедрения. Например, данные о выполнении мероприятий;

– установлением формы обмена информацией между членами рабочей группы, периодичности ее обновления, а также составление перечня всех документов;

– организацией встреч руководителей организации с работниками и представителями профсоюзных организаций или других уполномоченных коллективом органов для обсуждения возможностей улучшения деятельности в области охраны, а также определения их роли в развитии и функционировании системы управления.

К основным задачам СУОТ относят следующие:

– обучение работников в области охраны здоровья и безопасности;

– информирование работников о состоянии охраны здоровья и безопасности труда;

– выявление возможных опасностей и рисков, их оценка, контроль и предотвращение возникновения;

– регистрация несчастных случаев, профессиональных заболеваний, происшествий и других ситуаций, связанных с недостаточной эффективностью системы управления охраной труда;

– разработка и внедрение защитных мероприятий;

– контроль и управление производственно-технологическими операциями;

– обеспечение обмена информацией между различными уровнями управления организации, оборота между организацией и государственными и общественными структурами;

– предупреждение аварийных ситуаций и подготовка работников к плану действий в данных ситуациях;

– контроль соответствия состояния охраны труда в организации действующему законодательству и государственным нормативным требованиям охраны труда.

Система управления охраной труда теоретически положительно сказывается на всех сферах деятельности организации, при внедрении системы выигрывает как работодатель, так и весь рабочий коллектив, также положительный эффект распространяется и на окружающую среду. Внедрение

СУОТ способствует четкому разграничению обязанностей и ответственности между руководителями и работниками, а также осуществлению быстрой и точной передачи информации между ними.

СУОТ является толчком для проявления инициативы и более быстрой адаптации новых работников.

На практике не всегда удается добиться таких результатов. Недостатком системы также является то, что потребности производства часто ставятся выше потребностей отдельных индивидов, принимающих участие в этом производстве.

В соответствии с трудовым законодательством в каждой организации должна быть нормативная (законопроекты, нормы, правила, типовые положения, знаки, бланки), распорядительная (приказы, распоряжения, инструкции), отчетная (официальная статистика) и учетная (журналы, перечни, графики, протоколы, планы, схемы) документация в области охраны.

Данная документация должна храниться в службе охраны труда и быть доступной для ознакомления работников и руководителей.

Документом, подтверждающим наличие на предприятии разработанной системы управления охраной труда, является наличие положения о СУОТ.

Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «система управления охраной труда».
2. Какие нормативно-правовые акты регулируют разработку и совершенствование системы управления охраной труда? Назвать основные требования к разработке СУОТ.
3. В чем заключается принцип функций управления?
4. На основании чего распределяются обязанности по охране труда в положении о СУОТ?
5. С чего начинается разработка системы управления охраной труда в организации?

6. В чьи обязанности входит создание и разработка системы управления охраной труда?
7. На какой результат направлена реализация концепции разработки и внедрения системы управления охраной труда в организации?
8. В чем заключаются цели и задачи системы управления охраной труда?
9. Что такое «Положение о системе управления охраной труда»? Опишите его структуру.
10. Принимают ли участие в разработке «Положения о системе управления охраной труда» профсоюзные организации?
11. Опишите порядок разработки и утверждения «Положения о системе управления охраной труда».
12. Из чего рекомендуется осуществлять анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей?
13. Нужно ли утверждать «Положение о системе управления охраной труда» при смене руководителя?
14. Учитывают ли при разработке СУОТ профессиональные риски?

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. ГОСТ 12.0.230–2007. ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-12-0-230-2007-ssbt>.
3. ГОСТ 12.0.230.1–2015. ССБТ. Системы управления охраной труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200136073>.
4. ГОСТ 12.0.007–2009. ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200071037>.
5. ГОСТ Р 12.0.008–2009. ССБТ. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200073864>.

6. ГОСТ Р 12.0.010–2009. ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200080860>.

7. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 6 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Практическая работа № 3

РАСЧЕТ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СЛУЖБЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Цель практической работы: сформировать у обучающегося навыки использования нормативных документов для решения реальных практических задач, в частности расчета численности работников службы охраны труда в организации.

Задачи практической работы

1. Изучить необходимые нормативные правовые акты (Трудовой Кодекс Российской Федерации, Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»).
2. Рассчитать численность работников службы охраны труда в организации в соответствии с данными, приведенными в таблице вариантов.
3. На основании полученных результатов сделать выводы.
4. Ответить на контрольные вопросы к практической работе.
5. Оформить практическую работу и разместить ее в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Перечень обеспечивающих средств: компьютерное и мультимедийное оборудование, установленное в аудитории, нормативно-правовая документация.

Общие теоретические сведения

Факторы, влияющие на структуру и численность работников службы охраны труда, определены в Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда». Регулируемые в рассматриваемом документе нормативы численности являются основой определения и обоснования необходимой численности работников службы охраны труда, установления должностных обязанностей, распределения работы между исполнителями.

Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37 содержит нормативы численности работников службы охраны труда и условия формирования организационной структуры службы (специалист, бюро, отдел).

Структуру службы рекомендуется формировать с учетом организационной (штатной) структуры, специфики вида деятельности предприятия (организации), наличия удаленных обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств), особенностей организации и функционирования системы управления охраной труда, штатной численности работников у работодателя, а также установленного по результатам проведения специальной оценки условий труда уровня вредности (опасности) факторов производственной среды и трудового процесса, уровня профессиональных рисков, наличия работ с повышенной опасностью и иных факторов, определяющих состояние охраны труда у работодателя.

Рекомендуемая нормативная численность работников службы определяется исходя из 40-часовой рабочей недели [3].

Основные должностные обязанности работников службы Охраны труда:

- обеспечение функционирования системы управления охраной труда, проведение консультаций и координация по вопросам охраны труда, планирование мероприятий по охране труда;

- составление отчетности по установленным формам, ведение документированной информации по охране труда у работодателя

- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда у работодателя и в его структурных подразделениях;

- участие в проведении специальной оценки условий труда, производственного контроля условий труда, выявлении опасностей и управлении профессиональными рисками на рабочих местах;

- обеспечение и координация проведения оперативного контроля за состоянием охраны труда у работодателя и в его структурных подразделениях;

- участие в расследовании и учете несчастных случаев, установлении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников;

- подготовка и организация проведения инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда у работодателя;

- участие в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда у работодателя; организация информационных мероприятий по охране труда.

Основой разработки нормативов численности работников службы охраны труда являются данные оперативного учета и отчетности и материалы

изучения существующей организации труда и рекомендации по ее модернизации, улучшению.

Регулирование и руководство деятельности работников службы охраны труда осуществляется:

- законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда;
- коллективным договором и соглашением по охране труда;
- локальной документацией в организации.

Деятельность работников основана на взаимодействии:

- с другими службами и подразделениями организации;
- с комитетом (комиссией) по охране труда;
- с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда;
- с органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда.

Работа службы охраны труда строго регламентируется должностными обязанностями и закрепляется за каждым из работников определенных подразделений и направлений работ.

Обязанности и основной состав работ руководителя и работников службы охраны труда представлены на рис. 3.1 и 3.2.

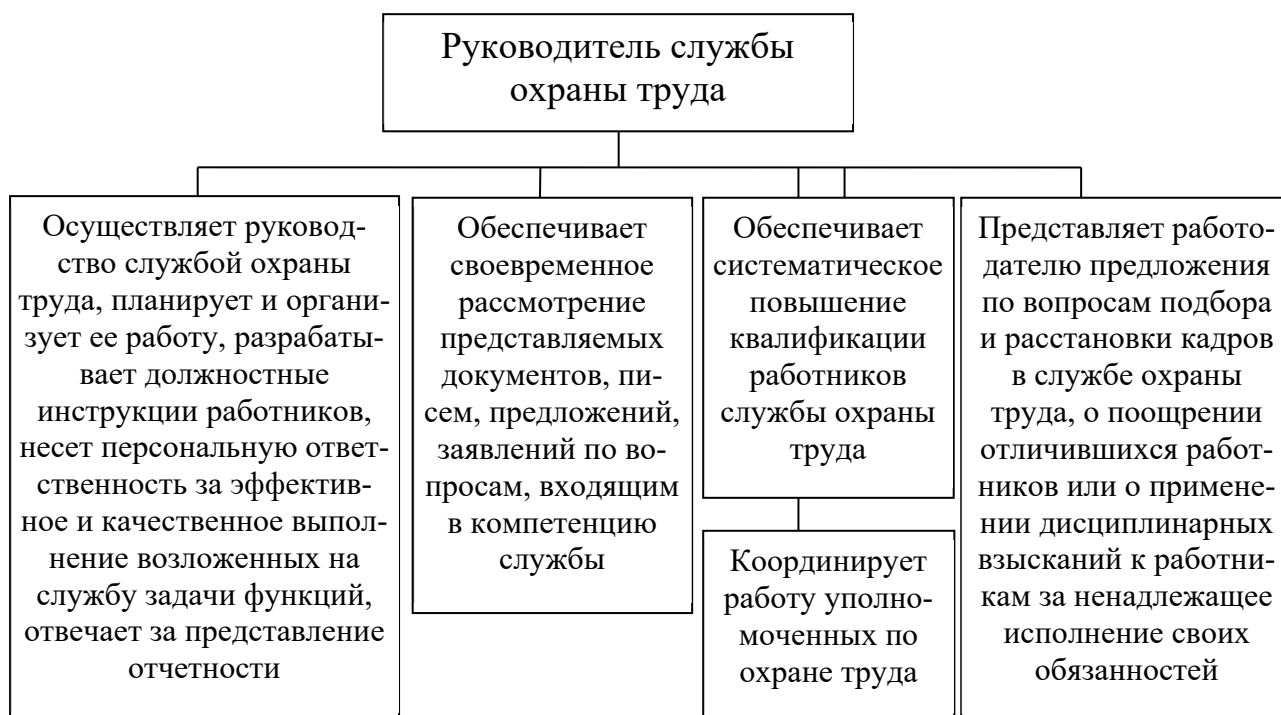


Рис. 3.1. Обязанности руководителя службы охраны труда



Рис. 3.2. Обязанности работников службы охраны труда

Нормативы численности основаны на статистическом анализе фактически сложившейся численности работников и ее зависимости от факторов, отражающих трудоемкость, а также организационные, экономические, технические и иные условия выполнения работ и функций.

Рекомендуемая нормативная численность по следующей формуле:

$$Ч_{\text{сот}} = Н_{\text{уп}} + (\sum Н_{\text{ч}} + Н_{\text{ком}}) \cdot К_{\text{риск}} \cdot К_{\text{нев}} \cdot К_{\text{уд}}, \quad (3.1)$$

где $Ч_{\text{сот}}$ – численность сотрудников службы охраны труда у работодателя, чел; $Н_{\text{уп}}$ – норма управляемости, чел; $-\sum N_{\text{ч}}$ – суммарная рекомендуемая нормативная численность работников службы охраны труда на выполнение всех трудовых функций, в том числе участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, чел; $Н_{\text{ком}}$ – рекомендуемая нормативная численность работников службы охраны труда на нахождение в командировках, чел.; $K_{\text{риск}}$ – коэффициент уровня риска работодателя; $K_{\text{нев}}$ – коэффициент невыходов, учитывающий планируемые невыходы работников во время отпуска, болезни и т. п.; $K_{\text{уд}}$ – коэффициент удаленности.

Расчет нормативной численности, участие в проведении специальной оценки условий труда, производственного контроля условий труда, выявлении опасностей и управлении профессиональными рисками на рабочих местах, командировкам и дополнительным функциям производится по формуле

$$N_{\text{коп}} = \frac{T_{\text{р}}}{\Phi_{\text{н}}}, \quad (3.2)$$

где $N_{\text{коп}}$ – норматив численности, чел./ч; $T_{\text{р}}$ – фактическая трудоемкость функции/действия, определяемая методом прямого нормирования (по командировкам рассчитывается как количество календарных дней нахождения специалистов по охране труда в командировках в среднем за предыдущий год, умноженное на 8 ч), чел./ч; $\Phi_{\text{н}}$ – фактический фонд (норма) рабочего времени одного работника в год (1972 ч), ч.

Полученная суммарная нормативная численность работников по всем трудовым функциям, согласно формуле 1, умножается на перечисленные коэффициенты:

- коэффициент уровня риска организации ($K_{\text{риск}}$);
- коэффициент невыходов, учитывающий планируемые невыходы работников во время отпуска, болезни и т.п. $K_{\text{нев}}$;
- коэффициент удаленности ($K_{\text{уд}}$).

Расчет коэффициента невыходов, учитывающего планируемые невыходы работников во время отпуска, болезни и т. п. ($K_{\text{нев}}$).

Коэффициент невыходов $K_{нев}$ определяется по формуле

$$K_{нев} = 1 + \frac{\% \text{ планируемых невыходов}}{100}. \quad (3.3)$$

Определение коэффициента удаленности ($K_{уд}$).

Коэффициент удаленности структурных подразделений на территории одной организации ($K_{уд}$) составляет в зависимости от расстояния между структурными подразделениями:

- от 0,5 км до 1,5 км – $K_{уд} = 1,2$,
- от 1,5 км до 30 км – $K_{уд} = 1,4$,
- от 30 км до 50 км – $K_{уд} = 1,6$,
- более 50 км – $K_{уд} = 2$.

Норма управляемости (количество руководителей и их заместителей) в зависимости от полученной суммарной нормативной численности работников по всем трудовым функциям

Норма управляемости определяется по табл. 3.1.

Таблица 3.1

Норма управляемости

Рекомендуемая нормативная численность сотрудников службы охраны труда, чел.	Норма управляемости (численность руководителей и их заместителей), чел.
До 3	0 ⁷
4–9	1 ⁸
10–15	2
16–26	3
27–42	4
43–55	5
свыше 56	6

Итоговая рекомендуемая нормативная численность работников службы охраны труда у работодателя определяется путем суммирования нормы управляемости с полученной суммарной нормативной численностью работников по всем трудовым функциям.

При определении итоговой рекомендуемой нормативной численности работников службы охраны труда у работодателя округление полученного значения производится в порядке, указанном в табл. 3.2.

Таблица 3.2

Нормы округления

№ п/п	Рассчитанная рекомендуемая численность	Правила округления
1	менее 0,13	Отбрасываются (0)
2	0,13–0,37	Округляются до 0,25
3	0,38–0,62	Округляются до 0,5
4	0,63–0,87	Округляются до 0,75
5	свыше 0,87	Округляются до 1,0

В табл. 3.3 содержатся исходные данные, необходимые для выполнения расчета численности работников службы охраны труда по вариантам.

Пример расчета численности работников службы охраны труда смотреть в приложении № 1 Приказа Министерства труда и Социальной защиты от 31.01.2022 № 37. [3]

Исходные данные

Номер варианта	Среднесписочная численность работников в организации	Численность рабочих, занятых на тяжелых и вредных условиях труда работах (т. 1)	Количество самостоятельных производственных структурных подразделений в организации (т. 3)	Численность рабочих, занятых на тяжелых и вредных условиях труда работах (т. 2)	Среднемесячная численность работников в организации (т. 4)	Количество самостоятельных производственных структурных подразделений в организации (т. 5)	Численность рабочих, занятых на тяжелых и вредных условиях труда работах (т. 6)	Количество рабочих, занятых на тяжелых, горячих и вредных условиях труда работах (т. 7)	Количество самостоятельных производственных структурных подразделений в организации (т. 8)
1	487	178	10	178	18	10	178	31	10
2	549	319	17	319	25	17	319	170	17
3	300	108	9	108	15	9	108	48	9
4	987	457	25	457	21	25	457	98	25
5	1 780	780	32	780	45	32	780	104	32
6	4 981	1 453	60	1 453	63	60	1 453	271	60
7	179	28	5	28	8	5	28	3	5
8	1 670	356	56	356	36	56	356	123	56
9	15 000	505	142	505	13	142	505	389	142
10	18 950	1 057	105	1 057	45	105	1 057	535	105
11	3 890	489	59	489	28	59	489	180	59
12	2 000	350	65	350	25	65	350	150	65
13	4 130	750	60	750	38	60	750	195	60
14	7 015	1 893	81	1 893	59	81	1 893	598	81
15	765	378	27	378	18	27	378	97	27
16	1 580	690	15	690	20	15	690	320	15
17	325	170	10	170	17	10	170	90	10
18	981	390	22	390	35	22	390	163	22
19	3 897	1 750	41	1 750	58	41	860	1 750	41
20	296	96	15	96	9	15	38	96	15

Контрольные вопросы

1. Перечислите цели и задачи службы охраны труда.
2. Какие нормативные правовые акты регулируют организацию работы службы охраны труда?
3. С какой целью используются нормативы численности работников службы охраны труда в организациях?

4. Какие направления деятельности охватывают установленные нормативы численности работников?
5. При каком условии численность работников службы охраны труда рассчитывается отдельно для каждой единицы?
6. Какие обязанности должен выполнять руководитель службы охраны труда?
7. Каковы права и обязанности работников службы охраны труда?
8. Дайте определение «структурному подразделению».
9. Чем руководствуются в своей деятельности работники службы охраны труда?
10. Назовите основное условие формирования службы охраны труда.
11. Каков порядок расчета численности работников службы охраны труда в организации?
12. Что включает в себя организация проведения инструктажей?
13. Каков состав работ при проведении специальной оценки условий труда?
14. Что включает в себя планирование мероприятий по охране труда?
15. Какой состав работ включает в себя осуществление контроля за состоянием охраны труда в организации?
16. Состав работ при расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Библиографический список

1. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Приказ Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда» [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Практическая работа № 4

РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Цель практической работы: ознакомиться с понятием и причинами возникновения несчастных случаев, порядком их расследования и учетом на производстве, также с методами анализа травматизма.

Задачи практической работы

1. Изучить и законспектировать общие сведения по пункту 1 (общие сведения о несчастных случаях и микротравмах);
2. Изучить методы анализа и рассчитать по вариантам показатели травматизма по пункту 2 (методы анализа показателей травматизма), (см. контр. вопросы к пунктам 1 и 2);
3. Изучить «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» и законспектировать ответы на контрольные вопросы к пункту 3 (положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях).
4. Оформить практическую работу и разместить ее в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Перечень обеспечивающих средств: компьютерное и мультимедийное оборудование, установленное в аудитории, нормативно-правовая документация.

Общие теоретические сведения

Несчастливым случаем на производстве называют случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении работающим трудовых обязанностей или заданий руководителя работы [1].

Повреждение здоровья в результате несчастного случая называют *травмой*. Травма, полученная работающим на производстве, называется производственной.

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

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к профессиональному заболеванию [3].

Опасные и вредные производственные факторы (ОВПФ) по природе действия подразделяют на 4 группы: *физические, химические, биологические и психофизиологические*.

Производственные травмы в зависимости от характера воздействующих факторов подразделяются:

а) на *механические повреждения* (ушибы ранения, вывихи, переломы, сотрясения мозга);

б) *поражение электрическим током* (электроудар, электротравма);

в) *термические повреждения* (ожоги пламенем, нагретыми частями оборудования, горячей водой и пр.);

г) *химические повреждения* (ожоги, острые отравления);

д) *комбинированные повреждения* (сочетание нескольких опасных факторов).

Производственные травмы по тяжести подразделяются на 6 категорий:

а) *микротравма* (после оказания помощи можно продолжать работу);

б) *легкая травма* (потеря трудоспособности на 1 или несколько дней);

в) *травма средней тяжести* (многодневная потеря трудоспособности);

г) *тяжелая травма* (когда требуется длительное лечение);

д) *травма, приводящая к инвалидности* (частичная или полная утрата трудоспособности);

е) *смертельная травма*.

Причины возникновения производственных травм:

– *организационные* (нарушение технологического процесса и требований техники безопасности (ТБ), неправильная организация рабочего места и режима труда);

– *технические* (техническое несовершенство оборудования, неисправность механизмов, отсутствие или не использование защитных средств);

– *санитарно-гигиенические* (несоответствие условий труда требованиям ТК РФ, системе стандартов по безопасности труда (ССБТ), санитарным нормам (СН), строительным нормам и правилам (СНиП) и др.

– *психофизиологические* (неудовлетворительное состояние здоровья, переутомление, стресс, опьянение и др.).

Под **микроповреждениями (микротравмами)** понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности.

В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрывов (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроразрыва (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю) (ст. 226 ТК РФ) [4].

Методы анализа показателей травматизма

Разработке мероприятий по улучшению условий труда предшествует необходимый этап – исследование и анализ причин травматизма. Для анализа состояния производственного травматизма применяют методы: статистический, экономический, монографический и топографический.

Статистический метод позволяет количественно оценить повторяемость несчастных случаев по ряду относительных коэффициентов. В результате сравнения полученных коэффициентов за отчетный период с предшествующим периодом можно оценить эффективность профилактических мер. Обычно при этом методе анализа несчастные случаи группируются по однородным признакам: профессиям, видам работ, возрасту, стажу работ, причинам, вызвавшим травму. Простота и наглядность являются несомненным достоинством этого метода. Однако у него есть и недостаток – он не выявляет опасные производственные факторы. Среди основных показателей травматизма, используемых при статистическом методе анализа, являются:

а) *коэффициент частоты травматизма* – число пострадавших при несчастных случаях за отчетный период на 1000 работающих, определяется по формуле:

$$K_{\text{ч}} = \frac{T \cdot 1000}{P_{\text{с}}}, \quad (4.1)$$

где $K_{\text{ч}}$ – коэффициент частоты травматизма; T – число учтенных травм с потерей трудоспособности; $P_{\text{с}}$ – среднесписочное число работающих за отчетный период;

б) *коэффициент тяжести травматизма* – число человеко-дней нетрудоспособности, которое приходится на один несчастный случай и определяется по формуле

$$K_{\text{т}} = \frac{Д}{T}, \quad (4.2)$$

где $K_{\text{т}}$ – коэффициент тяжести травматизма; $Д$ – общее количество дней нетрудоспособности за отчетный период; T – количество учтенных травм;

в) *коэффициент календарной повторяемости несчастных случаев* показывает, через сколько рабочих дней в среднем повторяются несчастные случаи и определяется по формуле:

$$B = 22,5 \cdot \frac{12}{T}, \quad (4.3)$$

где B – календарная повторяемость несчастных случаев; T – число несчастных случаев за отчетный период;

г) коэффициент средней повторяемости показывает, на сколько человек в среднем приходится один несчастный случай, определяется по формуле

$$B_{cp} = 22,5 \cdot 12 \frac{P_c}{T}, \quad (4.4)$$

где B_{cp} – коэффициент средней повторяемости несчастных случаев; P_c – среднесписочное число работающих за отчетный период; T – число несчастных случаев за отчетный период;

д) коэффициент опасности работ характеризуется тяжестью и частотой несчастных случаев, определяется по формуле

$$O_p = \frac{K_T \cdot T \cdot 100}{P_c \cdot M \cdot 22,5}, \quad (4.5)$$

где O_p – коэффициент опасности работ; K_T – коэффициент тяжести травматизма; T – количество учтенных несчастных случаев; P_c – среднесписочное число работающих; M – число месяцев в отчетном периоде.

Контрольные вопросы к пунктам 1 и 2

1. Дайте определение «несчастный случай на производстве»?
2. Дайте определение опасного и вредного производственного фактора?
3. Назвать классификацию факторов.
4. Какие бывают производственные травмы?
5. Назвать причины возникновения производственных травм?
6. Что такое микротравма?
7. В чьи обязанности входит осуществление учета микроповреждений (микротравм) работников?
8. Как учитываются микроповреждения (микротравмы) работников?
9. Что служит основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению?
10. Назвать сроки рассмотрения обстоятельств микроповреждений.
11. Назвать методы анализа производственного травматизма.
12. В чем заключается статистический метод анализа производственного травматизма?

13. Как определяется коэффициенты тяжести и частоты травматизма?

14. Как рассчитать коэффициент календарной и средней повторяемости несчастных случаев?

15. Что такое коэффициент опасности работ?

Порядок расследования несчастных случаев на производстве изложен в Трудовом кодексе РФ [3] и приказе Минтруда 233н [2] и 237н [5].

Контрольные вопросы к пункту 3

1. Какие несчастные случаи подлежат расследованию и учету?

2. Обязанности работодателя при возникновении несчастного случая.

3. Действия работодателя после того, как произошел несчастный случай на производстве?

4. Куда и в какие сроки должен сообщить работодатель о групповом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом?

5. Кто несет ответственность за организацию расследование и учета несчастных случаев?

6. Назвать составы комиссий по расследованию несчастных случаев (указать два состава комиссий)?

7. Назвать сроки расследования всех категорий несчастных случаев.

8. Какие несчастные случаи не связаны с производством по решению комиссии?

9. Когда устанавливается степень вины пострадавшего и каков процент вины?

10. Какой организацией учитывается акт о несчастном случае?

11. Какие документы оформляются в процессе расследования несчастного случая?

12. Какие организации и должностные лица разбирают разногласия по вопросам расследования?

Библиографический список

1. ГОСТ 12.0.002–2014. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Термины и определения [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к приказу Минтруда РФ от 20.04. 2022 г. № 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве"»[Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 25.04.2024 № 237н – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Практическая работа № 5

РАССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Цель практической работы: изучить понятия и причины возникновения профессиональных заболеваний, исследовать порядок их расследования и учета на производстве.

Задачи практической работы

1. Ознакомиться с Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» [3] и законспектировать основные положения.
2. Изучить особенности расследования и учета профессиональных заболеваний на производстве.
3. Организовать расследование профессиональных заболеваний с оформлением всех требуемых документов (придумать ситуацию профессионального заболевания, разделить группу обучающихся на 4–5 человек).
4. Ответить на контрольные вопросы.
5. Оформить отчет о выполнении практической работы и загрузить в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Перечень обеспечивающих средств: компьютерное и мультимедийное оборудование, установленное в аудитории, нормативно-правовая документация.

Общие теоретические сведения

Длительное воздействие вредных производственных факторов на организм работника вследствие неудовлетворительного состояния условий труда – это одна из основных причин формирования у работника профессионального заболевания. Под профессиональным заболеванием понимается заболевание, которое развилось в результате воздействия факторов риска, обусловленных трудовой деятельностью.

Профессиональные заболевания подразделяют на 2 вида:

– *острые профессиональные заболевания (отравления)* – заболевания, возникающие внезапно, после однократного (в течение не более одной рабочей смены) воздействия вредных производственных факторов;

– *хронические профессиональные заболевания (отравления)* – заболевания, которые возникают в результате длительного воздействия вредных производственных факторов.

Только специализированные лечебно-профилактические учреждения и их подразделения (центры профпатологии, клиники профзаболеваний), которые имеют соответствующие лицензии и сертификаты, имеют право устанавливать диагноз хронического профессионального заболевания.

В соответствии с Положением [2] расследованию и учету подлежат острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникающие у работников и других лиц и обусловленные воздействием вредных производственных факторов при осуществлении ими трудовой деятельности.

Документы, которые необходимо предоставить в Роспотребнадзор: копия трудовой книжки работника; результат предварительного и периодических медицинских осмотров (при наличии, по возможности, за весь период работы); сведения о наличии у работника ранее установленного диагноза профессионального заболевания.

Центр профессиональной патологии является учреждением, устанавливающим заключительный диагноз, и осуществляет следующий порядок действий (рис. 5.2).

Расследование случая профессионального заболевания проводится комиссией на основании приказа, разработанного работодателем в период 10 дней после получения извещения об установлении заключительного диагноза. Состав комиссии по расследованию, представлен на рис. 5.3.

Работник или его доверенное лицо может принять участие в расследовании профессионального заболевания

Перед расследование профессионального заболевания устанавливается предварительный и окончательный диагноз профессионального заболевания. Процедура установления диагноза представлена в [2].



Рис. 5.2. Порядок действий центра профессиональной патологии при расследовании профессиональных заболеваний

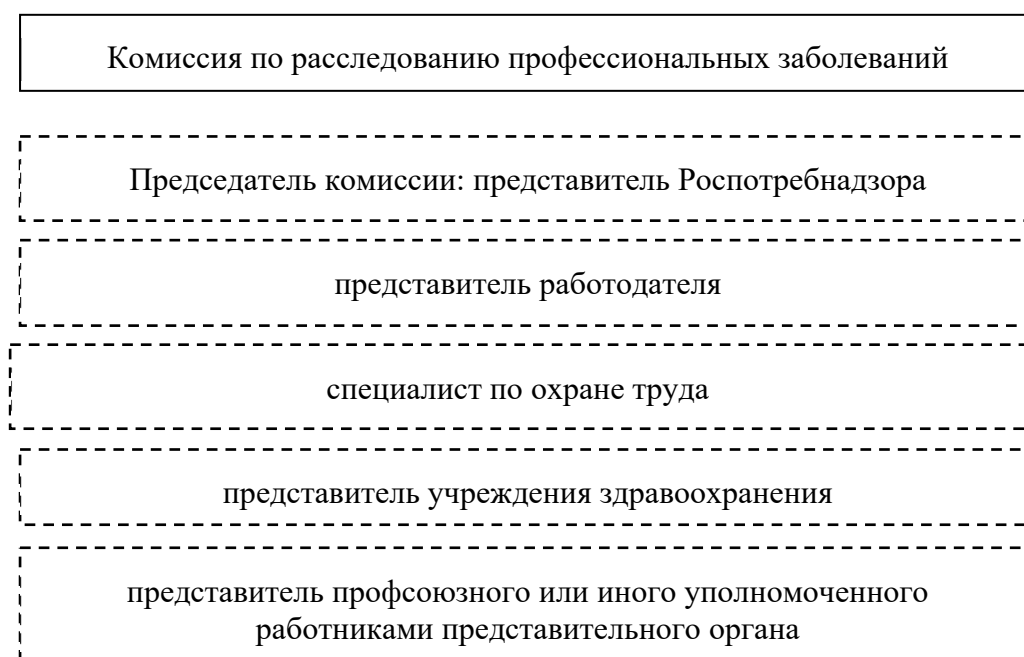


Рис. 5.3. Состав комиссии по расследованию профессионального заболевания

Порядок расследования обстоятельств и причин возникновения профессионального заболевания

В соответствии с законодательством Российской Федерации работодатель обязан организовать расследование причин и обстоятельств возникновения у работника профессионального заболевания [1], для этого ему необходимо:

- представить материалы и документы (в том числе архивные), которые характеризуют условия труда на рабочем месте;
- провести по требованию членов комиссии за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования для оценки условий труда на рабочем месте;
- обеспечить сохранность и учет документов по расследованию.

В ходе расследования комиссия проводит опрос сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение государственных санитарно-эпидемиологических правил, собирает необходимую информацию от работодателя и заболевшего. Комиссия определяет причины и обстоятельства профессионального заболевания работника, осуществляет выявление лиц, допустивших нарушения нормативных актов и документов, разрабатывает и определяет меры по устранению причин возникновения и профилактики профзаболеваний.

По итогам проведения расследования комиссией в течение трех дней составляется акт о случае профессионального заболевания (отравления) по установленной форме. Акт составляется в пяти экземплярах, подписывается членами комиссии, утверждается руководителем Роспотребнадзора и заверяется печатью.

Акт содержит следующие данные:

- обстоятельства и причины профессионального заболевания;
- указание лиц, допустивших нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил и иных нормативных актов;
- степень вины (в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью).

Если работодатель (его представитель) не согласен с содержанием акта о случае профессионального заболевания, то он имеет право отказаться от подписи акта. В данном случае необходимо письменно изложив свои возражения, приложить их к акту, а также направить апелляцию в вышестоящее по подчиненности учреждение госсанэпидслужбы.

В результате завершения расследования работодатель в течение месяца обязан издать приказ об определенных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний на основании акта о случае профессионального заболевания. Об исполнении решений комиссии работодатель письменно сообщает в Роспотребнадзор.

В соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний [2] один экземпляр акта работодатель оставляет в организации, остальные четыре акта отправляет по необходимым направлениям (рис. 5.4).

Срок хранения акта вместе с материалами расследования – 75 лет в Роспотребнадзоре и в организации, где проводилось расследование. Если осуществляется ликвидация организации, акт передается для хранения в Роспотребнадзор.

Регистрация и учет профессиональных заболеваний осуществляется в Роспотребнадзоре на основании заключительных диагнозов для регистрации данных о пострадавших от профессиональных заболеваний ведется журнал учета профессиональных заболеваний.



Рис. 5.4. Направление актов о случае профессионального заболевания

Контрольные вопросы

1. Что понимается под определением «профессиональное заболевание»?
2. Каковы основные причины профессиональной заболеваемости?
3. На какие два вида подразделяют профессиональные заболевания? В чем заключается их отличие? Приведите примеры.
4. Назовите виды наиболее распространенных профессиональных заболеваний и причины их возникновения.
5. Какие медицинские осмотры предусмотрены трудовым законодательством РФ?
6. Кто осуществляет установление диагноза хронического профессионального заболевания?
7. Какими обязанностями обладает работодатель при условии возникновения расследования причин профессиональных заболеваний у работников?
8. Назовите порядок расследования причин профзаболевания.
9. Куда направляется экстренное извещение о возникновении профессионального заболевания в течение суток?
10. Куда направляется медицинское заключение о наличии профессионального заболевания?
11. Какая служба дает заключение об утрате профессиональной трудоспособности?
12. Какая организация занимается установлением заключительного диагноза хронического профессионального заболевания?
13. Какова максимально устанавливаемая степень вины пострадавшего?
14. Какие функции осуществляет центр профессиональной патологии при осуществлении расследования профессиональных заболеваний?
15. Кто является членами комиссии по расследованию профессиональных заболеваний?
16. Что включает в себя акт о случае возникновения профессионального заболевания?
17. Какую документацию регистрирует Роспотребнадзор в ходе проведения расследования причин возникновения профессиональных заболеваний?

Библиографический список

1. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : федер. закон № 125-ФЗ от 24.07.1998. – – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ № 1206 от 05.07.2022. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
4. Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры [Электронный ресурс] : Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Практическая работа № 6

ИЗУЧЕНИЕ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Цель практической работы: изучить методику проведения специальной оценки условий труда.

Задачи практической работы

1. Изучить Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (последняя редакция).

1. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению : Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н

2. Изучить Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318).

3. Провести оценку условий труда по вредным (опасным) производственным факторам в соответствии с вариантами

4. Назначить гарантии и компенсации работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте;

5. Предложить мероприятия по улучшению условий труда работников.

6. Ответить на контрольные вопросы к практической работе.

7. Оформить отчет о выполнении практической работы и загрузить в электронную информационно-образовательную среду СГУГиТ.

Общие теоретические сведения

Регулирование специальной оценки условий труда осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормы, регулирующие специальную оценку условий труда и содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, должны соответствовать нормам Трудового кодекса Российской Федерации и настоящего Федерального закона.

Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

Решения межгосударственных органов, принятые на основании положений международных договоров Российской Федерации в их истолковании, противоречащем Конституции Российской Федерации, не подлежат исполнению в Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

Оценка условий труда по вредным (опасным) производственным факторам в соответствии с вариантами (табл. 6.1, 6.2).

Таблица 6.1

Исходные данные для оценки условий труда по факторам
производственной среды

Вариант	Профессия
1	Приготовитель сухих пивных дрожжей (2-й разряд)
2	Аппаратчик крупяного производства (5-й разряд)
3	Оператор дезинсекционных установок (4-й разряд)
4	Машинист эскаватора (5-й разряд)
5	Оператор птицефабрик и механизированных ферм (3-й разряд)
6	Оператор по добыче нефти и газа (4-й разряд)
7	Рабочий на геологических работах (3-й разряд)
8	Арматурщик 2-й разряд
9	Каменщик 3-й разряд
10	Маляр строительный 4-й разряд
11	Шлифовщик горных пород (2-й разряд)
12	Бурильщик капитального ремонта скважин
13	Оператор логоскопа (4-й разряд)
14	Аппаратчик получения сырого бензола (2-й разряд)
15	Обработчик винного сырья (2-й разряд)

Исходные данные для оценки условий труда по факторам производственной среды.

Таблица 6.2

Результаты оценки условий труда на рабочем месте

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда	Эффективность СИЗ*, +/-/не оценивалась	Класс (подкласс) условий труда при эффективном использовании СИЗ
Химический			
Биологический			
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия			
Шум			
Инфразвук			
Ультразвук воздушный			
Вибрация общая			
Вибрация локальная			
Неионизирующие излучения			
Ионизирующие излучения			
Параметры микроклимата			
Параметры световой среды			
Тяжесть трудового процесса			
Напряженность трудового процесса			
Итоговый класс (подкласс) условий труда		<i>не заполняется</i>	

Таблица 6.3

Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам),
занятым на данном рабочем месте

№ п/п	Виды гарантий и компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			Необходимость в установлении (да, нет)	Основание
1. Повышенная оплата труда работника (работников)				
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск				
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени				
4. Молоко или другие равноценные пищевые продукты				
5. Лечебно-профилактическое питание				
6. Проведение медицинских осмотров работников по результатам специальной оценки условий труда				
7. Право на досрочное назначение страховой пенсии				

Контрольные вопросы

1. Назовите цели проведения СОУТ.
2. Каковы этапы проведения специальной оценки условий труда?
3. Назвать нормативно-правовые акты регулирующие вопросы проведения специальной оценки условий труда.
4. Что такое гигиенический норматив и где он используется?

5. Какие действия предусматривает подготовительный период СОУТ?
6. Назвать состав комиссии по проведению СОУТ и ее задачи?
7. Кто такой эксперт СОУТ и его задачи?
8. Что такое идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах?
9. Привести гигиеническую классификация условий труда по степени вредности и опасности.
10. Как минимизировать воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.
11. Где используются результаты СОУТ?

Библиографический список

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 21.11.2023 № 817н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труд» [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. О специальной оценке условий труда (последняя редакция) : федер. закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Тема: расследовать несчастный случай на производстве.

Концепция игры

1. Определить ситуацию расследования несчастного случая.
2. Выявить причину несчастного случая.
3. Изучить и заполнить формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве.
4. Сформировать пакет документов необходимых для оформления несчастного случая.

Роли

Пострадавший или пострадавшие на производстве.

Работодатель.

Специалист по охране труда.

Очевидцы несчастного случая.

Руководитель структурного подразделения, где произошел несчастный случай.

Государственный инспектор труда.

Прокурор.

Состав комиссии по расследованию несчастного случая, в зависимости от степени тяжести несчастного случая.

Ожидаемый (е) результат (ы)

Изучить «Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Приказом Министерства труда Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н, а также ст. 226-231 Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

Понять структуру и порядок расследования несчастного случая;

Научиться оперативно работать в команде.

В игре используются следующие игровые материалы:

- бланки протоколов опроса (пострадавшего, руководителя подразделения, очевидцев);
- бланки медицинских заключений: о степени тяжести несчастного случая и о нахождении в состоянии алкогольного опьянения;
- бланки протокола осмотра места несчастного случая;
- бланки акта расследования несчастного случая (форма Н-1).

Игроки каждой команды распределяют между собой роли членов комиссии, определяют председателя комиссии по расследованию несчастного случая, оговаривают время и подробности несчастного случая. Заполняют документы.

Практическое задание

Форма 2 акта Н-1 представлена ниже. Согласно заданию, необходимо:

1) придумать организацию, где произошел несчастный случай, ее вид экономической деятельности (также необходимо придумать ФИО директора, ФИО ответственного лица, руководителя производства (начальника участка/производителя работ);

2) придумать ФИО, должность/профессию работника, какие именно работы выполнял работник в момент происшедшего с ним несчастного случая (например, это могут быть работы повышенной опасности, на которые необходимо разрабатывать наряд-допуск для производства работ с повышенной опасностью, который может быть не разработан, в зависимости от придуманной вами ситуации и т. д.);

3) какие отношения установлены между организацией и работником (например, с работником может быть заключен трудовой договор, договор гражданско-правового характера, договор оказания услуг и т. д.);

4) кто выдавал задание работнику, на выполнение данных работ, кто из руководителей производства несет непосредственную ответственность за работника на территории организации или выделенного участка (цеха), в зависимости от придуманной вами ситуации (например, производитель работ – Попов П. П. – ответственное лицо за безопасное производство работ на территории подконтрольной организации, которую вы придумали, данное лицо назначается приказом (приказ о назначении ответственного лица

по охране труда/приказ о назначении ответственного лица за безопасное производство работ);

5) далее по акту.

Лица проводившие расследования – указываете составленную вами комиссию (пример: инспектор, Минтруд (администрация), СФР, представитель профсоюзов, представитель работодателя (работодатель), специалист по ОТ (уполномоченное лицо по ОТ по приказу), представитель трудового коллектива (также могут привлекаться иные представители организаций, которые так или иначе могут быть связаны между собой договорами, например, представитель организации на чьей территории произошел несчастный случай).

Все коды заполняются согласно Классификатору видов (типов) несчастных случаев на производстве, который указан в приказе 223н.

Статус занятости заполняется согласно «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий».

Стаж работы заполняется на основании трудовой книжки, считается стаж только по профессии, при которой произошел несчастный случай.

Инструктаж на рабочем месте проводится только трудоустроенным работникам в организации.

Обучение – записывается период прохождения обучения, согласно Постановлению № 2464 ознакомьтесь, какие программы должен проходить ваш работник, сколько часов выделяется на обучение по программам, исходя из этого установите период обучения.

Проверка знаний – дату установить примерно, если обучение было, например, 25 числа в количестве 16 часов (два дня по 8 часов), то проверка знаний может быть проведена 27–28 числа.

Психиатрическое освидетельствование – заполняете исходя из придуманной вами профессии (какие работы выполняет работник) согласно Приказ Минздрава РФ от 20.05.2022 № 342Н.

Пред сменный медицинский осмотр заполняете если, например, выбрали профессию водителя и т. д.

В краткой характеристике места происшествия указываете, где произошел несчастный случай, адрес, где производились работы пострадавшим (если на высоте ставите отметку по высоте, например, отм. + 5,400 (2 этаж),

указываете из чего сделан пол, потолок здания, имеются ли какие-то конструктивные особенности, размер помещения, количество оконных проемов, их размеры, какое оборудование находится в помещении, имеются ли какие-то неровности пола, мусор, открытые технологические проемы, разбросанные предметы (также это может быть описание территории на улице, все что видите вокруг необходимо описать, точнее то, что придумаете). Также нужно указать температуру воздуха, вентиляция (естественная, приточная, приточно-вытяжная и т. д.).

Опасные и вредные производственные факторы можете взять из разработанных вами ранее инструкций по охране труда, которые имеются на рабочем месте пострадавшего.

Если травма была нанесена оборудованием указываете, если нет, например, падение с высоты, пишете отсутствует.

Сведения об обеспечении СИЗ – выбираете на основании Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 № 767Н.

В обстоятельствах приписываете все подробности, при которых произошел несчастный случай (например, 02.02.02 на территории (указываете адрес, объект) в 8 утра работник ФИО, приступил к работам (прописываете работы), затем описываете конкретно что произошло (например, не заметил что-то, споткнулся, упал, провалился, наткнулся, порезался и т. д. Далее кто его заметил, кто позвал на помощь, кто вызывал скорую в какую больницу был доставлен, какой установили диагноз. Далее прописываете в ходе расследования установлено: перечисляете все документы которые были «рассмотрены», заключенные договора (возможно договора могут быть не подписаны одной из сторон, или вовсе отсутствовать), кто назначены ответственными лицами по приказу, далее по акту, имеются ли журналы инструктажей, когда ознакомлен, стажировка, было ли проведено обучение, медицинский осмотр, психиатрическое освидетельствование, СОУТ, ОПР, обеспечен ли в установленном порядке СИЗ, на основании чего был допущен работник до работ (акт-допуска, наряд-допуска, в зависимости от придуманной ситуации) и т. д.

Вид происшествия по классификатору.

Характер полученных повреждений придумываете сами (любые) (необходимо посмотреть, что такое код МКБ, какие повреждения (пример:

на основании медицинского заключения №0 от 02.02.02, диагноз: ...) (пример: согласно судебно-медицинскому заключению №0 от 02.02.02 причина смерти: ...).

Опьянение указывается внутри медицинского заключения (был под алкоголем или наркотиками).

Причины несчастного случая указываете, исходя из классификатора и выявленных вами первостепенных нарушений, которые привели к несчастному случаю (может быть несколько). Также можете указать сопутствующие (если было много нарушений, также их может и не быть). Например: неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, выразившееся в том, что технологические проемы в перекрытии первого этажа строящегося здания не закрыты защитными щитами, что является нарушением п. 13 Правил по ОТ при строительстве 883Н (полностью прописать документ), п. 76 и п. 82 «Правил по ОТ при работе на высоте» 782Н).

Лица допустившие нарушения – исходя из установленных вами причин, распределяете данные причины (с нарушениями) по ответственным лицам (например: директор – не обеспечил контроль со стороны руководителей и специалистов подразделения, допустил работника к работам без медицинского осмотра и т. д., чем нарушил ст. 214, ст. 221 ТК РФ, производитель работ – не обеспечил контроль за ходом выполнения работ, допустил работника без ..., чем нарушил п. 19, п. 21 Правил по ОТ 883Н, начальник участка – ..., бригадир – ..., специалист по ОТ – не провел инструктаж по ОТ, чем нарушил ... и т. д.

Квалификация и учет – кратко: комиссия единогласно решила квалифицировать данный несчастный случай, как случай не связанный / связанный с производством.

Мероприятия составляются, исходя из установленных вами причин и нарушений (пример: не проведена СОУТ, мероприятие: провести в ООО Компания СОУТ – срок до ... (месяц от даты подписания акта, например, акт подписан 02.02.02, срок выполнения мероприятия 02.03.02).

Далее перечисляете всех лиц комиссии, их подписи, дату.

При заполнении акта формы Н-1 строго следовать рекомендациям, представленным в законодательстве.

Результаты проведения деловой игры оформляются пакетом документов и представляются в игровом виде, а затем подлежат публичному обсуждению.

Для проведения деловой игры по дисциплине «Охрана труда» на тему «Расследование несчастных случаев на производстве» приглашаются представители Государственной инспекции труда по НСО, которые являются представителями оценочной комиссии, определяющей качество подготовки и проведения игры и соответствия представленных материалов государственным нормативным требованиям охраны труда.

По окончании игры обучающиеся, набравшие максимальное количество баллов и показавшие глубокие знания в области охраны труда, подлежат представлению к поощрению.

Библиографический список

1. Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон № 197-ФЗ от 30.12.2001. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 15.09.2021 632н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве [Электронный ресурс]: Приказ Минтруда России от 25.04.2024 № 237н «О внесении изменений в приложения № 1 и № 2 к приказу Минтруда РФ от 20.04. 2022 г. № 223н. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Существование опасностей, их высокая значимость в современном обществе обусловлены недостаточным вниманием человека к проблеме техносферной безопасности. Во многом это связано с ограниченными знаниями человека о мире опасностей, их негативных последствиях и проявлениях.

Опасности производственной среды делают человека еще более уязвимым. В связи с этим получение практического опыта в сфере охраны труда и производственной безопасности является весьма важным навыком для будущих специалистов техносферной безопасности.

В практикуме по дисциплине «Охрана труда» соединена тематика безопасного взаимодействия человека с производственной средой с учетом требований современного законодательства по охране труда, рассмотрены вопросы защиты работников от вредных и опасных производственных факторов путем грамотного применения инструментов законодательства о умениях разрабатывать локальные нормативно – правовые акты, в которых представлены процедуры и действия, позволяющие обеспечить безопасность работников.

При выполнении представленных в практикуме практических работ обучающиеся приобретают навыки, которые помогут им научиться разрабатывать локальные нормативно-правовые акты, разрабатывать и внедрять систему управления охраной труда, организовывать расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, внедрять процедуры ограничивающие воздействие вредных и опасных производственных факторов на работающего, сохранить его работоспособность и здоровье, а также повысить готовность к действиям в обычных производственных и экстремальных условиях.

Практикум подготовлен к переизданию в связи с существенными изменениями в законодательстве РФ в области охраны труда.

Учебное издание

Ляпина Ольга Петровна

ОХРАНА ТРУДА

Редактирование и компьютерная верстка

Ю. С. Мерзликиной

Изд. лиц. ЛР № 020461 от 04.03.1997.

Подписано в печать 20.12.2024. Формат 60 × 84 1/16.

Усл. печ. л. 3,25. Тираж 80 экз. Заказ 182.

Гигиеническое заключение

№ 54.НК.05.953.П.000147.12.02. от 10.12.2002.

Редакционно-издательский отдел СГУГиТ
630108, Новосибирск, ул. Плахотного, 10.

Отпечатано в картопечатной лаборатории СГУГиТ
630108, Новосибирск, ул. Плахотного, 8