

**СОЮЗ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ  
ЛАТВИИ**

**ОСНОВЫ  
ОХРАНЫ ТРУДА  
ДОВЕРЕННЫМ  
ЛИЦАМ**

**2006**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	3
<b>I РАЗДЕЛ. Общие понятия об охране труда</b>	4
1.1. Значение охраны труда	4
1.2. Основы защиты профессионального здоровья	5
1.3. Организация охраны труда в Латвии	7
1.4. Опыт стран Евросоюза	8
<b>II РАЗДЕЛ. Правовые акты в области трудовых отношений и охраны труда</b>	10
2.1. Правовые акты и их действие	10
2.2. Закон о труде	11
2.3. Закон об охране труда	12
2.4. Социальные гарантии работающих	14
<b>III РАЗДЕЛ. Создание и совершенствование системы охраны труда предприятия</b>	15
3.1. Организация охраны труда на предприятии	15
3.2. Внутренний надзор среды труда и контроль охраны труда	17
3.3. Факторы риска в среде труда и оценка рисков	19
3.4. Меры по предупреждению рисков и их значение	22
3.5. Обучение и инструктажи	23
3.6. Участие работающих в мероприятиях охраны труда, информирование и консультации	24
3.7. Защитные средства	27
3.8. Несчастные случаи при проведении работ и их расследование	32
<b>IV РАЗДЕЛ. Охрана труда как составляющая бизнеса предприятия</b>	35
4.1. Политика качества и охраны труда	35
4.2. Расходы на охрану труда и их планирование	37
4.3. Расходы в связи с несчастными случаями	38
4.4. Заинтересованность работодателей и работников в создании безопасной и благоприятной здоровью среды труда	40
<b>V РАЗДЕЛ. Доверенные лица и их деятельность</b>	41
5.1. Избрание и обучение доверенных лиц	41
5.2. Главные направления деятельности доверенных лиц	45
5.3. Практическая работа доверенных лиц	46
5.4. Опыт работы доверенных лиц в странах Евросоюза	48
<b>Рекомендуемая литература и источники информации</b>	53
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ. Правовые акты в области охраны труда</b>	54

## ВВЕДЕНИЕ

Брошюра "Основы охраны труда доверенным лицам" подготовлена на основании требований национальных правовых актов, изучения практики их введения и применения. В данной брошюре обобщена информация, касающаяся разработки и введения систем охраны труда, а также обеспечения охраны труда на предприятиях, в организациях и учреждениях. В ней содержатся основные требования и нормы охраны труда, необходимые в целях плодотворного сотрудничества работодателей и работников по обеспечению безопасности труда и защиты здоровья работающих. Данный материал в первую очередь предназначен доверенным лицам, которые избраны представлять и защищать интересы работников в охране труда, но в то же время он может быть не менее полезен работодателям и самим работникам, так как предоставляет необходимые знания о правах, обязанностях и направлениях деятельности по охране труда. В брошюре также даны рекомендации профсоюзным организациям по улучшению их работы в области охраны труда.

В Латвии ежегодно происходит в среднем более 1200 несчастных случаев на рабочих местах. Этот факт свидетельствует как об огромных страданиях травмированных людей, так и о дополнительных затратах, которые при этом возникают, в том числе в связи с неработоспособностью пострадавших работников, потерями рабочего времени, дополнительным медицинским обслуживанием и др.

К сожалению на сей день в Латвии самые низкие в Европе показатели продолжительности жизни населения – 65 лет среди мужчин и 76 лет среди женщин. При этом одна из главных причин этого кроется не столько в уровне жизни в нашей стране, сколько в тяжелых и вредных условиях труда и недостаточном внимании к решению вопросов охраны труда на многих предприятиях. Как факторы, влияющие на низкий уровень охраны труда, следует отметить высокую конкуренцию на рынке труда, а также последствия переориентацией производства, связанной с приватизацией госсектора, ростом малого и среднего бизнеса, а также всё более распространяющегося надомного труда. Кроме того, на общем фоне снижения числа членов профсоюзов и тенденции к старению рынка рабочей силы, упомянутые факторы зачастую приводят к неоправданному росту временного использования наёмной рабочей силы и тормозят накопление необходимого опыта работы молодыми работниками.

В этой ситуации неизмеримо возрастает роль в создании и улучшении безопасных и здоровых условий труда как профсоюзов, так и самих работающих и их доверенных лиц.

Поэтому важно так важно осознавать необходимость и значение постоянного взаимодействия профсоюзов и работающих в этой области с работодателями.

Проведенные исследования показывают, что на предприятиях отношение работодателей к профсоюзам в большой мере либо способствует, либо ограничивает деятельность доверенных лиц. В то же время охрана труда является одной из немногих видов сотрудничества, в которой, как ни в одной другой, интересы работодателей и работников должны полностью совпадать с тем, чтобы направлять все усилия на обеспечение наиболее благоприятных условий для плодотворного труда и благосостояния работающих.

В интересах профсоюзов всех уровней способствовать такому сотрудничеству, всемерно поддерживать и направлять работу избранных работающими доверенных лиц. Это позволит профсоюзам полнее использовать предусмотренные законодательством механизмы обеспечения выполнения работодателями своих прямых обязанностей в области безопасности труда и защиты здоровья работающих, а также послужит хорошей мотивацией для привлечения новых членов профсоюза, укрепляя тем самым позиции профсоюзных организаций в охране труда в то время, как в других областях деятельности профсоюзов политическая и экономическая среда пока ещё остается менее благоприятной.

Председатель Союза Свободных Профсоюзов Латвии

Петерис Кригерс

**ОСНОВЫ  
ОХРАНЫ ТРУДА  
ДОВЕРЕННЫМ  
ЛИЦАМ**

# I. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

## 1.1. ЗНАЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

В данном информативном материале приведены основные требования закона ЛР «Закон об охране труда» и более подробно рассмотрены вопросы, решение которых до недавнего времени в Латвии не регламентировалось, например внутренний надзор среды труда и оценка риска. Таким образом, пользователям представляется возможность расширить свои знания в охране труда, понять значение, важность и сложность решения связанных с этим вопросов на предприятии. Работодателям это послужит стимулом для обращения большего внимания охране труда и выделения нужных для этого средств, добиваясь реального снижения уровня травматизма и профзаболеваемости. Для самих же работников, их профсоюзных представителей и доверенных лиц полученные знания лягут в основу формирования их активной позиции и понимания необходимости тесного сотрудничества с работодателями на благо себе и коллег.

**Охрана труда** в понимании Закона об охране труда это не что иное, как обеспечение безопасности труда и защита профессионального здоровья работающих.

Человек проводит значительную часть своей жизни в труде. И именно в среде труда он подвергается воздействию тех или иных вредных здоровью и опасных для жизни факторов риска. Это могут быть физические (шум, вибрация, разного рода излучения), химические (различные химические вещества и их производные продукты), биологические (бактерии, грибки), механические (неогражденные опасные части машин, работа на высоте) или социально психологические (монотонный труд, разногласия в коллективе) факторы, а также всевозможные комбинации воздействующих одновременно факторов риска. Главная задача охраны труда устранить существующие вредные и опасные факторы риска или снизить степень их воздействия или другими словами – обезопасить и защитить жизнь и здоровье работающих.

Поэтому Закон выдвигает основные принципы охраны труда, которые действуют на государственном уровне и должны быть соблюдены на каждом предприятии, а именно:

- **опасное заменять безопасным или менее опасным.** Надо понимать, что в среде труда нет ничего абсолютно безопасного. В то же время, где имеется такая возможность, например при работе с химическими веществами, должны применяться наименее опасные вещества или производящее шум выше допустимого уровня оборудование заменять на менее шумное, применять наиболее безопасные механизмы, инструменты, методы труда и т.д.;
- **устранять факторы риска в среде труда или снижать степень их воздействия в самом их источнике и не переносить риск на другие рабочие места.** Где только таковое возможно, необходимо искать, выбирать и применять меры, которые не допускают риск на рабочих местах. Чем позже начать борьбу с потенциальным риском, тем он может стать опаснее, а устранение вызывающих его факторов – будет более дорогостоящим. Если нет возможности полностью устранить факторы риска, необходимо обеспечить мероприятия, которые ограничат их воздействие на человека. Например, изолируя источники загрязнения воздуха среды труда и обеспечивая эффективные системы вентиляции, ограждая механические источники риска или герметизируя опасные технологические процессы и проводя другие целенаправленные мероприятия;

Помните – устранение риска в одном месте не должно порождать риск в другом !

- **избавляться от риска в его источнике или снижать опасность воздействия неустраняемого риска.** Необходимо постоянно изыскивать все возможности с тем, чтобы труд не был источником вреда здоровью, т.е не был опасен. Это и автоматизация тяжелых работ, сбалансированная организация труда и отдыха, применение средств индивидуальной защиты и др. Однако всегда в первую очередь необходимо позаботиться о коллективных мерах безопасности – ограждения, знаки, системы безопасности;

Там, где мер коллективной безопасности недостаточно – должны применяться средства индивидуальной защиты !

- **принимать во внимание индивидуальные особенности работающих и специфику работ.** Не для кого не секрет, что у каждого человека отличные от других как физические возможности, так и умственные способности, состояние здоровья и реакция, а также особое восприятие опасности, что необходимо учитывать в процессе организации труда;
- **использовать новейшие достижения науки, техники, гигиены, медицины труда и применять лучшие технологии.** Это значит - как только становятся доступными новейшие достижения, более эффективные средства защиты труда и прогрессивные решения улучшения условий труда - не дожидаясь проблем, безотлагательно внедрять доступные новшества;
- **на практике применять результаты новейших исследований в области оценки рисков среды труда, методы их устранения и профилактики травматизма и заболеваемости.** Нередко становится известным, что то, что ещё вчера считалось совершенно безвредным, уже сегодня признано вредным для здоровья человека. Но надо иметь в виду, что постоянно также становятся доступными для использования разработки новых, более эффективных методов борьбы с известными рисками.

Работодателям, специалистам по охране труда и ответственным должностным лицам предприятий необходимо постоянно отслеживать новейшую информацию и передовой опыт решения вопросов охраны труда, обмениваться такой информацией с коллегами, консультироваться со специалистами, врачами, гигиенистами, эргономистами, повышая свой уровень профессиональных знаний в охране труда, а также целенаправленно применять полученные знания в повседневной работе.

Если вышеупомянутое в полном объёме всё же нет возможности реализовать своими силами, будет правильнее всего обратиться за помощью к компетентным в вопросах охраны труда учреждениям или к соответствующим специалистам.

## **1.2. ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ**

Современная концепция защиты профессионального здоровья рассматривает 3 смысловых значения: **труд, здоровье работающих и организация труда.** Это означает, что сфера защиты профессионального здоровья распространяется на взаимоотношения здоровья человека и среды труда, где вопросы должны решаться комплексно. Новые руководящие линии в данной сфере определяет Кодекс этики специалистов, по профзаболеваниям, в основе которого уважительное отношение к работающему, что в большой мере ориентировано на повышение его личной заинтересованности в своём здоровье, сохранении работоспособности и в результате того – улучшении качества своей жизни. Рекомендации Всемирной Организации Здоровья (ВОЗ) и Международной Организации Труда (МОТ) выдвигают ряд задач в области совершенствования защиты профессионального здоровья работающих, важнейшие из которых в прямом или переносном смысле содержатся в Законе об охране труда и подзаконных правовых актах Латвии, а именно:

- **профилактика и защита здоровья** – на работах в среде труда с вредными и опасными факторами риска;
- **адаптация** - условия труда и среды должны быть приспособлены к возможностям работающего (а не наоборот!);
- **способствование здоровью и социальному благополучию в среде труде** - всячески возможное развитие и сохранение физических и умственных способностей работающих;
- **снижение уровня травматизма и профзаболеваемости, а также связанных с трудом заболеваний и их последствий** - путём проведения профилактических и защитных мер в среде труда, обеспечения лечения и реабилитации пострадавших и больных и адекватных социальных гарантий;
- **всеобщее доступное основное медицинское обслуживание.**

### *Что такое профзаболевания?*

Профзаболевания - это характерные отдельным категориям работающих заболевания, **причиной** которых являются воздействие физических, химических, биологических и других факторов риска среды труда. Профзаболевание провоцируют конкретные факторы риска, например, подвержение длительному воздействию различного вида пыли вызывает тяжелейшие поражения дыхательного аппарата, вследствие воздействия паров свинца – не поддающиеся лечению отравления, которые провоцируют различные заболевания внутренних органов, или же, при воздействии шума - различной степени тяжести и характера заболевания органов слуха.

**Экономия за счёт здоровья работающих должна уйти в прошлое!**

При этом надо принимать во внимание также и то, что существует большая группа заболеваний, которые в соответствии с латвийскими правовыми актами не классифицируются, как профзаболевания, но которые также связаны с неблагоприятными условиями труда, состоянием среды труда, в том числе с неправильной организацией труда, социально психологическим климатом в коллективе и др. Это по большей части болезни нервной системы и сердечно сосудистые заболевания, а также обострения разного рода хронических заболеваний. Поэтому на предприятии очень важно обращать внимание профилактике не только профессиональных, но и такого вышеупомянутых заболеваний. В целом профилактика заболеваемости в большой мере связана с обеспечением периодических **обязательных проверок здоровья**, которые предписаны правовыми актами и зависит от качества проведения таких проверок в медицинских учреждениях. В профилактике профзаболеваний большое значение имеет качественное проведение проверки состояния здоровья в установленные сроки, а также координированные действия ответственных учреждений и специалистов, что способствует сохранению здоровья работающих на протяжении всей трудовой жизни.

Большая часть профзаболеваний, констатируемых в Латвии, в основном вызваны воздействием **трёх групп** факторов риска среды труда – комбинация нескольких факторов риска, тяжелый труд (перегрузки) и различного свойства физические факторы, такие как шум, вибрация и др. Фактически на каждом рабочем месте работающие могут быть подвержены одновременному воздействию нескольких вредных факторов и именно поэтому частой причиной профзаболеваний является результат их комплексного воздействия. Анализ статистических данных Государственной инспекции труда о профзаболеваниях свидетельствует, что чаще всего профзаболевания констатируются у работников, которые проработали во вредных для здоровья условиях труда от 6 до 30 лет.

Наиболее высоким число заболевших профзаболеваниями по прежнему среди тех, кто подвергались вредному воздействию факторов среды труда ещё 15 -20 лет назад, работая на крупных предприятиях, абсолютное большинство из которых больше не существуют. Но в то же время всё больше и больше новых профзаболеваний констатируется и среди работающих в различных отраслях народного хозяйства в настоящее время. Так, только за 9 месяцев 2004 года было констатировано впервые 600 профзаболеваний, что на 44% больше, чем за соответствующий период 2003 года. Причём надо отметить, что за тот же период 2004 года на 40% возросло число профзаболеваний у работников с ныне работающих предприятий и на 82% - с уже ликвидированных или прекративших свою деятельность по другим причинам. Опасным симптомом является также и то, что у одного работника нередко констатируются сразу несколько профзаболеваний.

Главные причины профзаболеваний - несоответствие нормативным требованиям условия труда (постоянное превышение норм поднятия и перемещения тяжестей, несоответствующие требованиям эргономики рабочие места, повышенный уровень шума, вибрации и др.) К сожалению необходимо отметить и такой факт, как непроведение вообще или проведение не вовремя проверок здоровья, что как правило является причиной позднего выявления профзаболеваний, а это в свою очередь значит - упущенно время для лечения, не внедрены соответствующие защитные меры на рабочих местах, заболевшие работники не переведены из опасной рабочей зоны, тем самым продолжая подвергать их здоровье ещё большему риску и многое другое, что ускоряет процесс развития болезни.

Кроме того одним из важных аспектов, который надо принимать во внимание при проведении профилактики заболеваемости на рабочих местах, являются причины несчастных случаев на работе, из-за которых большое количество работников не только травмируется, но и погибает или теряет жизнь позднее. Несчастные случаи – это не только потеря нетрудоспособности и инвалидность, но нередко в последующем это же становится причиной развития профзаболевания.

**Профилактика – одна из наиболее важных  
задач в обеспечении защиты  
профессионального здоровья!**

Статистика несчастных случаев в нашей стране в очередной раз подтверждает, насколько важно на каждом предприятии владеть ситуацией в области защиты профессионального здоровья, вскрывать и решать насущные проблемы, в том числе на рабочих местах. Работаящим и работодателям надо твердо осознавать значение мер профилактики и защиты здоровья и строго соблюдать все требования, установленные правовыми актами.

### **1.3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В ЛАТВИИ**

Сфера охраны труда в Латвии в последние годы активно развивается - совершенствуется нормативно правовая база, развернута большая просветительная и информационная кампания по вопросам безопасности труда и защите профессионального здоровья работающих, а также существенно укрепляется социальный диалог и трёхстороннее сотрудничество заинтересованных в улучшении охраны труда партнеров (государственные институты, организации работодателей и профсоюзы).

Мы все живём во времени, которое можно характеризовать, как время активных политических и экономических перемен, в ногу с которыми развиваются, совершенствуются технологии и становятся более сложными процессы труда и его условия.

Почти каждому виду коммерческой деятельности характерна зависимость от всё более «умной» техники, присутствует известный дефицит времени и в целом - людей в трудовом процессе всё больше напрягает всё возрастающее обилие доступной информации и необходимость её освоения. Труд с каждым днём становится более интенсивным, техника сложной и всё это требует от работающих более высокой степени точности и предметности действий, более высокого уровня знаний и ответственности, а также более высокой степенью концентрированности, что в целом меняет также взаимоотношения людей в коллективе и делает темп трудовой жизни намого более активным.

Сегодня возможности перемен в труде очень широки, однако всегда надо помнить, что даже самые прогрессивные перемены, если они не сбалансированы с потребностями и чаяниями работающих в части безопасных и безвредных здоровью условий труда, могут представлять и уже представили на многих предприятиях негативное воздействие на общее состояние дел в охране труда и в обеспечении благосостояния работающих.

Ежегодно обобщаемые Государственной инспекцией труда данные по несчастным случаям и профзаболеваемости свидетельствуют о том, что во многом тому причиной является невнимание к решению вопросов охраны труда со стороны работодателей и как следствие - невыполнение требований безопасности и защиты здоровья самими работниками. Одной из наиболее наболевших в стране проблем выступает то, что на многих предприятиях, в организациях и учреждениях до сих пор не констатированы существующие в среде факторы риска, не проводится оценка рисков или же таковая проводится формально, без последующего устранения источников риска или их причин. По большому счету можно смело сказать, что ещё на многих предприятиях очень не хватает образованных специалистов охраны труда, которые могли бы компетентно проводить все эти мероприятия. Кроме того, в настоящее время на наших предприятиях явно обозначилась ещё одна проблема - не соответствуют или же мало соответствуют новым условиям труда и хозяйствования методы организации и управления трудовыми процессами, нередко применяются устаревшие методы руководства, которые практически исключают возможность влияния самих работающих на процесс труда и обеспечения его безопасности. В свою очередь это нередко способствует их пассивности, негативному отношению к своим потребностям и главное, на разных уровнях сильно понижает мотивацию безопасной организации и ведения работ. Именно в таких условиях рождается стресс и повышается вероятность вредного воздействия на здоровье работников существующих в среде труда факторов риска.

Поэтому, как главная, в стране выдвинута цель непрерывного повсеместного оздоровления условий труда, создания безопасных и здоровых для человека условий труда, реализация целенаправленных мероприятий по снижению уровня травматизма и профзаболеваемости на рабочих местах, а также обеспечение всех, предоставляемых в соответствии с законодательством социальных гарантий, связанных с трудовыми отношениями. В этой связи огромное значение имеет правовое регулирование охраны труда, а именно установление требований о создании и действии системы охраны труда на каждом предприятии, в учреждении либо организации, проведения оценки рисков в среде труда, организации и обеспечению внутреннего надзора среды труда и консультирования работодателей с работающими по всем важнейшим вопросам охраны труда, что в свою очередь способствует изменению отношения работников к своим обязанностям и стимулирует использование предоставленных законом прав в области охраны труда.

**Способствуйте внимательному и серьезному отношению к безопасности труда и к защите здоровья!**



Все эти процессы напрямую связаны с обеспечением широкой общественности информацией по вопросам охраны труда, с повышением уровня знаний в охране труда работодателей и должностных лиц, которым на предприятиях вверено решение вопросов охраны труда, а также компетентности самих работников и их доверенных лиц.

Мы все понимаем, что в основе дальнейшего экономического развития нашей страны есть и всегда будет человек труда и им создаваемые ценности, поэтому всё более важное значение приобретает обеспечение его высокой трудоспособности на протяжении всей трудовой жизни.

Принимая во внимание всё вышеотмеченное, на каждом предприятии необходимо искать и находить новые, более эффективные методы и решения обеспечения безопасности труда и защиты профессионального здоровья каждого работающего, создавая реальные предпосылки роста производительности труда и тем самым ускорения общего экономического развития нашей страны.

#### 1.4. ОПЫТ СТРАН ЕВРОСОЮЗА

Безопасность труда и защита здоровья работающих в настоящее время является одним из наиболее важных аспектов социальной политики Евросоюза.

Ещё в 1951 году Европейское общество углекопов и металлистов начало борьбу за улучшение безопасности рабочих, рамки которой расширил так называемый Римский договор, распространив эти требования на трудящихся во всех других отраслях.

В результате этого с конца семидесятых лет и в особенности с момента принятия в 1987 году Акта о Единой Европе постепенно был создан ряд очень важных директив, цель принятия которых – повысить стандарты обеспечения безопасности и защиты здоровья работающих.

##### *Какова стратегия Евросоюза?*

Разработанная в Евросоюзе стратегия по данным вопросам на период времени с 2002 до 2006 года, базируется на новых подходах и выдвигает общие требования в трёх важнейших направлениях, а именно:

- всеобщее **обеспечение благосостояния работающих**, принимая во внимание перемены в сфере труда во всём мире и появление новых рисков, особенно рисков социально психологического характера;
- направленность на **повышение качества труда** и как одной их немаловажных составляющих качества – обеспечение безопасной и здоровой среды труда;
- усиление действий по **устранению рисков**, в том числе доступными политическими, экономическими и законодательными методами, а также в практической деятельности (более совершенное законодательство, социальный диалог, повышение экономической и социальной ответственности и др.) и целенаправленное **сотрудничество всех заинтересованных** в безопасности труда и защите здоровья сторон.

Стратегия основывается на факте того, что амбициозная политика это фактор конкуренции, который порождает затраты в сферах, совершенно далеких от самой политики, причем часто очень сильно влияет как на экономику, так и на общество в целом.

Создавать больше рабочих мест и более лучшие рабочие места – такая цель в 2000 году принята в Лиссабоне Евросоветом и она является определяющей для всех стран Евросоюза. Поскольку безопасность

**Помните, безопасность труда и защита здоровья -  
очень важные факторы влияния на качество  
труда!**

труда и защита здоровья признается главной составляющей качества труда, связанные с этим показатели включены в сообщение Комиссии безопасности труда «Вклад в повышение качества».

Следует отметить, что в целом по Евросоюзу показатели обеспечения благосостояния работающих находятся на достаточно высоком уровне.

В странах «старой» Европы признано, что безопасная и здоровая среда в сочетании с оптимальной организацией труда способствует эффективности всей деятельности предприятия и тем самым развитию экономики в стране. Но тем не менее в Европе, как и во всём мире, низкое качество труда нередко влияет на спад производства, так как на плечи предприятий ложится немалая доля финансовых затрат, связанных с потерей миллионов рабочих дней, выплатами пособий и компенсаций в связи с несчастными случаями и заболеваемостью работающих. Только в странах «старой» Европы ежегодно по причинам последствий травм и профзаболеваний вынуждены менять место работы или идти на неполное рабочее время почти 300 000 человек, а около 15 000 из них практически полностью исключаются из рынка труда вследствие признания инвалидности.

В то же время в странах, ставших новыми участницами Евросоюза, число несчастных случаев на работе намного выше средних показателей по Евросоюзу, особенно в секторах производства с высоким уровнем специализации и повышенным риском на рабочих местах.

Латвия и наши соседние балтийские страны тоже являются «новыми» странами Евросоюза и поэтому в этой области уместно привести сравнение некоторых данных со странами «старой» Европы. Чтобы понять ситуацию, рассмотрим статистику по несчастным случаям и профзаболеваниям в 2003 году, т.е. на исходных позициях, на примере приведенных ниже сравнительных данных в расчете на 100 000 работающих:

Страны	Несчастные случаи на работе	В том числе с летальным исходом	Впервые констатированные профзаболевания
<b>Эстония</b>	633	5,9	17
<b>Латвия</b>	<b>145</b>	<b>4,5</b>	<b>61</b>
<b>Литва</b>	223	5,5	67
<b>ЕС</b>	420	2,8	130

Как видно, на общем фоне отдельные показатели в Латвии ниже других стран и ниже средних данных по Евросоюзу, однако в какой-то мере это объясняется не столько нашими успехами в охране труда, а лишь разницей в учете. Эти показатели могут существенно измениться, как только в «новых» странах, в том числе и в Латвии, будет приближена к европейской структура подлежащих расследованию несчастных случаев, уточнена структура признаваемых профзаболеваний, а также совершенствована методика статистического учета.

Качество труда и благополучие работающих в труде всегда опирается на многие составляющие, главными из которых являются: обеспечение необходимых профессиональных знаний и навыков, повышение уровня обучения работающих охране труда, надлежащая организация труда и отдыха и поддержание благоприятной психологической атмосферы в коллективе и др. Исходя из этих позиций в круг экономических интересов входит не только достижение высоких результатов труда, но и обеспечение безопасной и здоровой среды труда. Поэтому и все действия в этих направлениях должны быть тесно взаимосвязаны.

Политика Евросоюза в отношении защиты здоровья и безопасности труда зиждется на превентивном (предупредительном) подходе, который предполагает вовлечение в решение задач всех заинтересованных сторон, включая самих работников, тем самым формируя отношение к рискам среды труда, как безусловно искореняемому вреду уже в его источниках, а также понимание важности постоянного их контроля на рабочих местах. Неотвечающие требованиям условия труда негативно влияют на имидж предприятия, на его рейтинг среди клиентов или потребителей продукции, а также создают плохое впечатление о таком предприятии на рынке труда, у общества в целом, так как общество в вопросах безопасности становится всё более требовательным. Другими словами - здоровая и безопасная среда труда и меры по её улучшению, как часть управления качеством, являются вопросами социальной ответственности, решение которых дает положительные результаты в качестве и обеспечивают реальное повышение конкурентоспособности предприятия.

При определении политики Евросоюза принимались во внимание все выше отмеченные аспекты, а также происходящие перемены и возрастание требований общества к этой области деятельности с тем, чтобы такая политика способствовала реальному росту благосостояния в труде, направляла усилия работодателей не только на устранение причин несчастных случаев и профзаболеваний, но и на создание благоприятного морального климата, физического и социального благополучия работающих.

**Стремитесь к  
благосостоянию в труде!**

В то же время, наряду с переменами к лучшему в этом направлении, нельзя не видеть и другого - несмотря на то, что в последние годы почти на 10% снизилось количество происходящих несчастных случаев, общие показатели в странах Евросоюза по прежнему остаются высокими – почти 5 500 смертельных случаев в год и 4, 8 миллионов несчастных случаев, которые выводят потерю трудоспособности на три и более рабочих дня.

В целом по Евросоюзу во многих отраслях уровень травматизма остается очень высоким, а в четырех из них, таких, как рыболовство, сельское хозяйство, строительство, услуги здравоохранения и социальной сферы, показатель травматизма на 30% выше среднего уровня. Ещё в четырёх отраслях -добывающая, перерабатывающая промышленность, транспорт, гостиничное и ресторанное дело, этот показатель примерно на 15% выше среднего. Ещё более высоки показатели травматизма на малых и средних предприятиях - 41% выше среднего уровня. В отдельных фирмах, с числом работающих от одного до девяти, превышение достигает 124%, а на фирмах с числом работающих от десяти до пятидесяти доходит до 130%.

## **II. ПРАВОВЫЕ АКТЫ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

### **2.1. ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИХ ДЕЙСТВИЕ**

В Латвии создана и постоянно совершенствуется нормативно правовая база, которая включает в себя Законы и сопряженные с законами Правила Кабинета министров, а также издаваемые государственными институциями нормативные акты, прямо или косвенно регулирующие вопросы в той или иной мере связанные с безопасностью труда и защитой здоровья работающих.

Задача правовых актов - обеспечить правовые основы всех социальных, экономических, технических, врачебно - профилактических и организационных мер, проводимых в масштабе страны и на каждом предприятии.

**Основные правовые акты в области охраны труда приводятся в конце данной брошюры.** Однако надо принимать во внимание, что в целях создания здоровых и безопасных условий труда и защиты работников, в зависимости от специфики коммерческой деятельности предприятия, особенностей ведения работ и факторов риска, помимо упомянутых в списке, может быть необходим целый ряд других правовых актов.

Главными законами, которые регламентируют решение вопросов, связанных с охраной труда, являются Закон о труде, Закон об охране труда и Закон о государственной инспекции труда. В то же время не менее важные требования, которые необходимо знать и соблюдать в организации охраны труда, установлены Законом о пожарной безопасности и пожаротушении, Законом о техническом надзоре опасного оборудования, Законом о химических веществах и химических продуктах, Законом о трудовых спорах и законом об обязательном государственном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний и др.

Как правило в Законах указана сфера их действия или приводятся ограничения их действия, но если этого не установлено – требования соответствующего Закона обязательны для всех и его нормы должны применяться на всех предприятиях, в организациях и учреждениях.

**Правовые акты – ваш  
путеводитель в требованиях и  
нормах!**

При создании на предприятии системы охраны труда и в ходе обеспечения её действия очень важно подробнее изучить, знать и соответствующим образом применять все требования как основных, так и других, касающихся специфики предприятия, правовых актов.

## 2.2. ЗАКОН О ТРУДЕ

Закон о труде является основным в области регулирования трудовых отношений. Закон о труде действует в тесной взаимосвязи с Сатверсме Латвийской Республики и соответствующими международными правовыми актами, которые обязательны для применения в Латвии.

Закон о труде и другие правовые акты, которые регулируют трудовые отношения, распространяют своё действие на всех работодателей, независимо от их юридического статуса и на всех работников, если их взаимные обязательства и трудовые отношения регулирует **трудовой договор**. Закон устанавливает нормы и требования, а также права и обязанности, которые должны соблюдать работодатели и работники при заключении договора о трудовых отношениях, в процессе действия трудового договора и при расторжении трудовых отношений.

Закон о труде особо выделяет защитную роль **коллективного договора**, в том числе в создании благоприятных для продуктивного труда условий и безопасной здоровью среды труда, поскольку отражает ряд важных аспектов, которые включаются в такой договор и регулирование которых в других правовых актах не оговаривается. Коллективный договор имеет большое значение в современных трудовых отношениях потому, что именно при помощи такого договора заинтересованных сторон достигается определенность в обозначении проводимых мер, обязанностей сторон по наиболее жизненно важным позициям, а также обеспечивается уверенность в том, что намеченное будет планомерно выполняться. Нерешаемые проблемы чаще всего порождают трудовые споры и конфликты интересов там, где коллективного договора не заключаются и именно в таких коллективах обычно царит неблагоприятный микроклимат.

В этой связи надо отметить, что Закон о труде содержит очень важный, в том числе и с точки зрения охраны труда, принцип - **принцип равных прав на труд**, который необходимо знать всем, а также следовать этому принципу.

Закон гласит – **«Каждый имеет равные права на труд, справедливые, безопасные и безвредные здоровью условия труда, а также на справедливую оплату труда.»** Данные законом права должны обеспечиваться каждому без какой либо прямой или косвенной дискриминации – независимо от расы, цвета кожи, половой принадлежности, возраста, инвалидности, религиозных, политических или других убеждений, а также национальности или социального происхождения, материального или семейного положения или каких бы то ни было других обстоятельств.

Каждому должна быть предоставлена возможность использовать его права, находясь в трудовых отношениях.

Закон о труде предоставляет работникам и работодателям право свободно объединяться в организации с тем, чтобы отстаивать свои социальные, экономические и профессиональные права и интересы, а также свободно выходить из них. Принадлежность работника к таким организациям или же его желание выйти из них не может быть основанием для отказа заключить договор, расторжения трудовых отношений или другого ограничения прав работника.

Закон о труде устанавливает **общие положения** в области представительства работников (часть А, раздел 2):

### «10 пункт. Представительство работников

(1) Свои социальных, экономических и профессиональных прав и интересов работники отстаивают непосредственно сами или при посредничестве представителей работников. Представителями работников в понимании данного закона являются:

- 1) **профсоюз работников** от чьего имени в уставом оговоренном порядке уполномоченная институция профсоюза или должностное лицо;
- 2) уполномоченные работниками представители, которые избраны в соответствии с второй частью данного пункта.»

Поэтому как работодателям, так и работникам очень важно знать норму Закона о труде, которая определяет права представителей работников:

#### **«11 пункт. Права и обязанности представителей работников**

(1) Представители работников, осуществляя свои обязанности имеют следующие права:

- 1) запрашивать и получать от работодателя информацию об экономическом и социальном положении предприятия и о планирующихся изменениях;
- 2) своевременно получать информацию и консультироваться с работодателем, прежде чем он примет решения, которые затрагивают интересы работников, особенно решения, которые могут существенно повлиять на оплату труда, условия труда и работу на предприятии.
  - 3) участвовать в организации и улучшении условий оплаты труда, рабочего времени, а также среды труда, безопасности труда и защиты здоровья работающих;
  - 4) иметь доступ на территорию предприятия, а также на рабочие места;
  - 5) проводить собрания работников на территории и в помещениях предприятия;
  - 6) осуществлять надзор выполнения требований нормативных актов в части трудовых отношений, условий коллективного договора и правил трудового распорядка (*надзор в контексте Закона следует понимать как общественный контроль*).
- (2) Информирование в понимании данного закона – это процесс. В ходе которого работодатель передаёт информацию представителям работников, представляя им возможность ознакомиться с соответствующими вопросами и изучить их. Информация представителям работников должна быть предоставлена своевременно, в соответствующем виде и объёме.
- (3) Консультации в понимании данного закона - это обмен мнениями и диалог между представителями работников и работодателем с целью достичь соглашения. Консультирование должно проводиться на соответствующем уровне, своевременно, а также в соответствующем виде и объёме, чтобы представители работников могли получить обоснованные ответы.
- (4) Права представителей работников должны применяться так, чтобы не снизить эффективность деятельности предприятия.
- (5) Представители работников и эксперты, которые оказывают помощь представителям работников, обязаны не распространять попавшую в их распоряжение информацию, которая представляет коммерческую тайну работодателя. Работодатель обязан письменно указать, какая информация считается коммерческой тайной. Обязанность нераспространения такой информации относится к представителям работников и экспертам, которые оказывают помощь представителям работников, также и после прекращения их деятельности на предприятии.
- (6) Выполнение обязанностей представителя работников не может служить основанием для отказа заключить трудовой договор, расторжения трудового договора или других ограничений прав работника.»

### **2.3. ЗАКОН ОБ ОХРАНЕ ТРУДА**

Цель Закона об охране труда – гарантировать и улучшать безопасность труда и защиту работающих.

Закон устанавливает права и обязанности:

- работодателей;
- работников, их доверенных лиц;
- государственных органов власти, надзора и контроля,

а также определяет взаимоотношения в охране труда между всеми выше указанными сторонами.

Закон относится ко всем работодателям и работающим, независимо от сферы занятости.

В то же время Закон ограничивает своё действие, не распространяя его нормы и требования на отдельные сферы занятости (например: вооруженные силы, службы спасения, проведение эвакуации), где характер деятельности входит в неотвратимое противоречие с требованиями Закона об охране труда и где безопасность регулируется другими Законами.

Главная обязанность работодателя организовать (создать) систему охраны труда на предприятии и обеспечить её эффективное действие.

Независимо от специфики коммерческой деятельности, организационной структуры предприятия и основных обязанностей по руководству предприятием, **работодатель отвечает за безопасность труда и защиту здоровья всех работающих** на предприятии. Поэтому, чтобы система охраны труда была эффективной, была способна действовать во всех структурных подразделениях и во всех ситуациях, работодатель должен:

- добиваться, чтобы требования охраны труда были доведены до всех работающих, были ими поняты и было гарантировано их выполнение;
- обеспечить и применять особые меры безопасности на тех рабочих местах, где здоровью или жизни работников угрожает или может угрожать непосредственная и серьёзная опасность;
- обеспечить готовность к любой чрезвычайной ситуации, такой, как пожар или несчастный случай, а также готовность незамедлительно проводить мероприятия, необходимые в целях ограничения развития таких ситуаций, предотвращения и устранения последствий и уменьшения размеров возможного ущерба;
- обеспечить обучение работающих защитным и профилактическим мерам относительно их профессии, видов работ и трудовых обязанностей;
- сотрудничать по вопросам охраны труда с другими работодателями, работники которых трудятся на предприятии;
- в установленном правовыми актами порядке нести все расходы, связанные с охраной труда;
- в установленном Правилами Кабинета министров порядке обеспечить обязательные проверки здоровья работающих, подверженным воздействию факторов риска в среде труда и на рабочих местах;
- в установленном Правилами Кабинета министров порядке организовать расследование несчастных случаев и вести их учет и др.

В соответствии с требованиями Закона об охране труда работающие обязаны соблюдать установленные правила и требования охраны труда, заботиться о своей безопасности и здоровье, а также всячески способствовать защите здоровья и безопасности других. В целях охраны труда работающие обязаны:

- строго соблюдать требования инструкций по охране труда и эксплуатации оборудования, а также предписания знаков безопасности;
- вести работы безопасно, доступными мерами защищая своё здоровье и не подвергать опасности других;
- использовать опасные вещества, рабочее снаряжение, оборудование, машины, и др. средства труда и производства только в соответствии с технической документацией, инструкциями производителей, листами данных о безопасности вещества и т.д.;
- правильно пользоваться имеющимися средствами коллективной защиты и в установленных случаях – применять полученные в распоряжение средства индивидуальной защиты (СИЗ);
- применять устройства защиты и безопасности, которыми обустроено рабочее оборудование и рабочее место;
- немедленно сообщить работодателю, своему непосредственному руководителю или специалисту по охране труда о происшедшем во время работы несчастном случае;
- проходить установленные работодателем инструктажи и участвовать в назначенном обучении по охране труда;
- проходить по направлению работодателя обязательные проверки здоровья.

#### ***Имеет ли право работник отказаться от выполнения указанной ему работы?***

Наряду с установленными Законом обязанностями, у работающих есть ряд прав, в том числе и право отказаться от выполнения указанной ему работы в случае, если:

- выполнение соответствующей работы создает или может создать риск безопасности и здоровью самого работника или других лиц и такой риск не может быть устранён иным способом (например, применением СИЗ);

- используемое оборудование, средства труда или рабочее место не обеспечены необходимыми устройствами безопасности и защиты или в распоряжение работника не выданы необходимые СИЗ;
- выполнение работы связано с применением таких средств труда, обслуживание которых не соответствует его профессиональной подготовке или полученному от работодателя инструктажу по охране труда;
- на соответствующем рабочем месте не выполнены предупреждения, распоряжения или решения Государственной инспекции труда в отношении организации охраны труда.

В целях своевременного предупреждения возникновения рисков здоровью и жизни работающих, обеспечения безопасной среды труда и условий труда, работодатель обязан сотрудничать с работающими в этой области, постоянно изучая нужды и потребности работающих и прислушиваясь к их мнению об организации и действии системы охраны труда.

Каждый работодатель должен вводить и осуществлять требуемые правовыми актами превентивные меры и постоянно заботиться о том, чтобы даже небольшие несоответствия или мелкие травмы не оставались без внимания и без проведения мер по устранению их причин.

В то же время надо помнить, что работодатель имеет право дисциплинарного наказания за невыполнение, а также за нарушение установленных требований охраны труда.

#### **2.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТАЮЩИХ**

Социальная защита работающих в связи с несчастными случаями, происшедшими на работе и профзаболевании гарантируется соответствующими Законами и Правилами Кабинета министров Латвийской Республики (см. список правовых актов). Все работники подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на рабочих местах и от профзаболеваний. Установленный процент страховых взносов в данном случае платит только работодатель.

Часть из всех обязательных взносов социального страхования, уплачиваемых работодателем, формирует специальный бюджет Несчастных случаев на работе, из которого в соответствии с Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на работе и профзаболеваний» и подчиненными ему правовыми актами финансируются выплаты и соответствующие страховые услуги.

Цель таких услуг – обеспечение работникам, пострадавшим от несчастных случаев и заболевшим профзаболеваниями страхового возмещения, т.е. выплату определенных денежных возмещений ущерба здоровью, пособий или оплату соответствующих услуг по востановлению утраченного здоровья, по возвращению трудоспособности и в связи с интеграцией пострадавших работников в общество, а также страховые возмещения по потере кормильца Законом определенному кругу третьих лиц в связи со смертью пострадавшего, если таковая вызвана несчастным случаем на работе или профзаболеванием.

Агентство государственного социального страхования обеспечивает застрахованному лицу и упомянутым третьим лицам соответствующие страховые выплаты и оплачивает их даже в том случае, если работодатель в Законом установленном порядке не уплатил предусмотренные взносы социального страхования. Под страховым возмещением надо понимать как денежные выплаты, так и предоставление соответствующих услуг застрахованной персоне, а также денежные выплаты третьим персонам.

Застрахованной персоне предусмотрены следующие денежные выплаты:

**Пособие по болезни назначается и выплачивается** с 15-ого дня нетрудоспособности в размере 80% от средней месячной зарплаты страховых взносов обращающегося за пособием. За первые 14 дней болезни по больничному листу платит работодатель. Пособие по болезни выплачивается не более 52 календарных недель.

**Возмещение за потерю трудоспособности начисляется** в зависимости от процента потери трудоспособности, установленного Врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК) и средней зарплаты страховых взносов и выплачивается весь период времени, установленный ВТЭК.

**Единовременное пособие** начисляется исходя из размера средней зарплаты страховых взносов за 3 - 18 месяцев в зависимости от установленного процента потери трудоспособности.

Пособие предусмотрено для компенсации пострадавшей застрахованной персоне дополнительных расходов, как то: расходы на протезирование, оплату работы сопровождающего лица, на приобретение вспомогательных средств и их ремонт, а также покрывает расходы на лечение, уход, медицинскую и

профессиональную реабилитацию в том случае, если такие расходы не оплачиваются по государственным программам минимума услуг по медицинскому обслуживанию или по программам социальной помощи. Решение о предоставлении такого рода единовременного пособия Агентство государственного социального страхования принимает в случае, если лечащий врач устанавливает необходимость соответствующей услуги и если таковая уже не представляется или не может быть представлена в вышеуказанном порядке.

**Размер возмещения за потерю кормильца зависит** от количества иждивенцев и средней зарплаты страховых взносов.

**Пособие на компенсацию транспортных расходов** начисляется и выплачивается инвалидам, испытывающим трудности при передвижении. Размер такого пособия в настоящее время составляет 28 лат.

Кроме того, надо иметь в виду, что Закон об охране труда (**22 пункт**) гласит:

«Те работающие, которым нормативными актами установлена особая защита (лица моложе 18 лет, беременные женщины, женщины в послеродовой период, инвалиды, работники, которые включены в списки, указанные во второй части пункта 7 Закона) в зависимости от результатов оценки риска, а также в соответствии с врачебным заключением, имеют право на установление работодателем дополнительных льгот.»

Закон оговаривает, что работодателю дано право предоставлять работающим помимо установленных правовыми актами также и другие социальные льготы и гарантии, что как правило указывается либо в трудовом договоре, либо в коллективном договоре. Например, в Правилах Кабинета министров от 17 сентября 2002 года «Порядок избрания и деятельности доверенных лиц» указано, что, принимая во внимание интересы работающих, в коллективном договоре могут быть предусмотрены права и гарантии доверенным лицам (см. V Раздел брошюры).

### **III. СОЗДАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ**

#### **3.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В целях введения и выполнения на предприятии всех требований правовых актов, регулирующих или касающихся охраны труда, а также обеспечения применения общих принципов охраны труда, установленных Законом, необходимо организовать ясную всем и работоспособную систему, в пределах которой будут решаться вопросы создания безопасной среды труда, безопасности процесса труда и защиты здоровья работающих.

При этом система охраны труда должна быть создана таким образом, чтобы решение вышеупомянутых вопросов не оказалось в отрыве от решения других важных вопросов в системе управления предприятием.

Закон об охране труда устанавливает четыре обязательных и равнозначно важных составных части системы охраны труда, действие которых должно быть взаимоувязано:

- 1. создание организационной структуры охраны труда;**
- 2. проведение оценки рисков;**
- 3. внутренний надзор среды труда;**
- 4. консультирование.**

С тем, чтобы лучше понять сущность каждой составной части Системы и принципы обеспечения их действия на предприятии, каждую часть рассмотрим отдельно.

#### **1. Создание организационной структуры охраны труда**

Организационная структура охраны труда создается с целью возложения чётких функций, обязанностей и ответственности за проведение мероприятий охраны труда и обеспечение проведения внутреннего надзора среды труда.



Если на предприятии занято **от 10 до 49 работающих**, должен быть назначен специалист по охране труда, а если **численность работающих не превышает 10**, обязанности специалиста по охране труда может выполнять сам работодатель.

В случае, когда на предприятии занято **50 и более работающих**, работодатель должен назначить 2 и более специалистов по охране труда, а где это необходимо – создать структурное подразделение по охране труда.

При этом специалист (-ы) по охране труда (в том числе и работодатель в вышеуказанном случае) охране труда должен (-ы) быть обучены в порядке, установленном Кабинетом министров.

При назначении работника для выполнения функций специалиста по охране труда сверх его основных должностных обязанностей, работодатель обязан четко установить, какую часть рабочего времени он имеет право использовать для выполнения возложенных дополнительно функций, определить какими средствами он будет располагать, а также может назначить доплату за совмещение должностей.

Закон об охране труда (4.9 пункт) устанавливает следующее:

**"Назначение работающего специалистом по охране труда не может иметь негативные последствия или как то иначе ущемлять его права."**

В целом создание организационной системы охраны труда предполагает не только и не столько назначение или приём на работу специалиста по охране труда, но и назначение ответственных за состояние охраны труда в структурных подразделениях, ответственных за пожарную безопасность, безопасность оборудования, особенно опасного, и других ответственных должностных лиц за выполнение тех или иных заданий, прямо или косвенно касающихся охраны труда, а также установление им круга обязанностей и ответственности.

## **2. Проведение оценки рисков (на рабочих местах или при проведении работ)**

Оценка рисков это процесс, в ходе которого изучаются и констатируются существующие опасные и вредные факторы риска, анализируется вероятность их воздействия на работающих и возможные последствия такого воздействия с тем, чтобы оценить есть ли риск здоровью и жизни работающих и установить степень опасности конкретных рисков. Полученные результаты позволяют определить подверженных воздействию определенных факторов риска (а следовательно и риску) работающих, установить требуемые мероприятия (задания) по устранению или уменьшению опасности воздействия факторов риска, в том числе превентивные меры и меры по улучшению условий труда и обеспечения соответствия требованиям охраны труда оборудования, рабочих мест, а также среды труда в целом.

## **3. Внутренний надзор среды труда**

Все мероприятия, проводимые в рамках внутреннего надзора среды труда можно охарактеризовать, как предупредительные, профилактические меры и действия, направленные на обеспечение безопасной и здоровой среды труда, в которой работающие могут чувствовать себя безопасно, комфортно и спокойно выполнять свои трудовые обязанности. При правильной организации и проведении внутреннего надзора среды труда имеются все возможности своевременно констатировать зарождающиеся проблемы, ранее не оцененные (новые) факторы риска и источники опасности, а при оперативном реагировании и воздействии на них – предотвратить негативное их проявление или устранить установленные причины несоответствия требованиям.

В соответствии с Правилами Кабинета министров №99 «**О видах коммерческой деятельности, в которых работодатель привлекает компетентную институцию**» (08.02.2005) работодателю в целях обеспечения проведения внутреннего надзора среды труда в указанных Правилами видах коммерческой деятельности, ведение работ в которых связано с повышенным риском, необходимо выбрать и на договорных условиях привлечь компетентную в вопросах охраны труда институцию, либо обеспечить, чтобы надзор осуществлял назначенный специалист с соответствующим профессиональным образованием в охране труда.

**Привлечение компетентной институции или компетентного в охране труда специалиста не освобождает работодателя от его обязанностей и ответственности за обеспечение охраны труда на предприятии!**

## 5. Консультирование (работодателя с работающими)

Работодатель обязан не только информировать работающих о проводимых мероприятиях охраны труда, но и консультироваться с ними и с ими избранными доверенными лицами по всем важнейшим вопросам безопасности труда и защиты здоровья с тем, чтобы знать мнение работающих о действии системы охраны труда на предприятии. Такого рода консультирование работодателю не следует воспринимать как обременительное обстоятельство, а также это ни для одной из консультирующихся сторон не должно стать ни к чему не приводящей потерей времени. Мировая практика в этой области доказывает, что правильно организованный процесс консультирования имеет ряд позитивных моментов. Во первых, это намного улучшает состояние психологического микроклимата в коллективе и взаимоотношения между руководством и подчиненными. Таким образом выраженная заинтересованность работодателя в мнении работающих, доказывает, что ему не безразличны сами работники и условия, в которых они выполняют работу. С одной стороны, работающие получают возможность высказать свои замечания и предложения по улучшению охраны труда, что в дальнейшем мотивирует их на более активное участие во всех проводимых на предприятии мероприятиях.

С другой стороны, сами работники, которые повседневно находясь в определенных условиях, лучше, чем кто либо другой знают проблемы охраны труда, поскольку на себе ощущают все просчёты и несоответствия, которые реально мешают плодотворной работе (например, недостаточное освещение, причины невозможности выполнения те или иные установленные требования и др.). И именно работающие высказывают наиболее верные суждения и дают дельные предложения, которые могут реально способствовать улучшению среды труда. Закон об охране труда требует проведения консультаций с работающими и их доверенными лицами, поскольку процесс консультирования является важной частью системы охраны труда, неотрывной от других её составных частей.

**На каждом предприятии или в учреждении своя специфика охраны труда и свои проблемы, но основные принципы, правильное применение которых может повлиять на улучшение ситуации, всегда остаются неизменными!**

## 3.2. ВНУТРЕННИЙ НАДЗОР СРЕДЫ ТРУДА И КОНТРОЛЬ

Внутренний надзор среды труда (ВНСТ) проводится на предприятии как процесс осуществления **комплекса практических мер и действий** по обеспечению безопасности труда и защите здоровья работающих. Это наиболее важная и трудоёмкая часть деятельности системы охраны труда. Необходимо иметь ввиду, что только системный подход к осуществлению внутреннего надзора даст реальные результаты в улучшении состояния среды труда и совершенствования охраны труда в целом.

**На каждом предприятии основная цель внутреннего надзора среды труда – безопасность и здоровье работающих!**

### *Каковы этапы процесса ВНСТ?*

Основными этапами проведения внутреннего надзора среды являются следующие:

- **планирование**, целью которого является определение и утверждения комплекса мер, посредством реализации которых на предприятии будет обеспечиваться действие системы охраны труда, достижение выдвинутых целей и, в первую очередь, проведение оценки рисков;
- **оценка рисков** (включая измерения в среде труда), целью которой является установление существующих в среде труда факторов риска, непосредственно оценка рисков и степени их опасности с тем, чтобы планомерно добиваться их устранения или же всеми доступными средствами обеспечить снижение опасности для здоровья работающих;
- **осуществление запланированного**, в ходе которого проводится весь комплекс требуемых и запланированных мероприятий охраны труда;
- **проверка**, т.е. надзорные и контрольные действия, в ходе проведения которых проверяется и оценивается действенность и эффективность проводимых мероприятий, выполнение установленных требований, а также выявляются проблемы и отклонения от утвержденного порядка действий и определяются необходимые меры и задачи по улучшению состояния охраны труда.

Конкретные действия, которые должны осуществляться на каждом из выше указанных этапов ВНСТ, установлены Правилами Кабинета министров **№.379 «Порядок проведения внутреннего надзора среды труда»** (23.08.2001).

Все документы (планы, результаты оценки рисков, проверок, контроля и др.), которые на предприятии составляются в ходе внутреннего надзора среды труда, хранятся не менее 2 лет.

#### ***Почему необходимо проводить внутренний надзор среды труда?***

Проведение внутреннего надзора среды труда планируется и осуществляется с целью:

- создать среду труда, в которой обеспечен такой уровень охраны труда, при котором работающие находятся в безопасности и могут работать с полной отдачей не угнетая себя мыслями о возможной опасности для своего здоровья и жизни;
- не упустить из внимания ни один фактор риска, вовремя предотвратить их проявление и минимизировать вредное и опасное воздействие на работающих, а вместе с тем - снизить вероятность несчастных случаев на работе и профзаболеваний;
- оптимизировать затраты предприятия на охрану труда;
- способствовать улучшению представления о предприятии у самих работающих, у клиентов, партнеров по сотрудничеству, посетителей и др.

Можно назвать ещё десятки причин, однако главная из всех - способствование сохранению жизни, здоровья и работоспособности каждого человека труда.

#### ***Как проводится надзор и контроль и кто за это отвечает?***

За выполнение требований всех правовых актов охраны труда, в том числе и упомянутых выше Правил Кабинета министров **№.379**, ответственным является работодатель. В то же время, за выполнение установленных внутренними нормативными документами предприятия требований охраны труда при проведении работ отвечают также и все работающие (разумеется непосредственно их касающихся требований). Из этого следует, что и руководители всех уровней на предприятии также несут ответственность за состояние охраны труда и соблюдение требований безопасности труда и защиты здоровья, в том числе за проведение мероприятий по надзору среды труда во вверенных им структурных подразделениях или при проведении работ, руководство которыми и контроль проведения которых входит в их обязанности. Таким образом абсолютно все на предприятии и каждый на своём рабочем месте при проведении всех видов работ обязан соблюдать требования охраны труда.

За невыполнение установленных на предприятии норм и требований охраны труда работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания. Однако в случаях, установленных соответствующими Законами и приведших к тяжелым несчастным случаям, порче материальных ценностей или к другим, не менее значимым последствиям, виновные работники, вина которых доказана правоохранительными органами, привлекаются также к административной или криминальной ответственности.

Основную нагрузку в планировании и организации внутреннего надзора среды труда и контроль выполнения требований возлагается на специалистов по охране труда. Распределение функций, обязанностей, сфер компетенции, а также ответственности в области охраны труда среди других должностных лиц должно быть чётко указано во внутренних документах предприятия – правилах внутреннего распорядка, распоряжениях руководства, должностных инструкциях, положении об организации охраны труда, инструкциях и др. Распределение основных обязанностей может быть указано также и в колдоговоре. В любом случае распределение функций и обязанностей необходимо довести до сведения всех работающих.

<p><b>За состояние безопасности труда и защиту здоровья работающих работодатель несёт ответственность независимо от того, осуществляет ли внутренний надзор среды труда лично сам, назначает ли в этих целях специалиста по охране труда, создает ли отдел по охране труда, привлекает ли компетентных специалистов или компетентную в вопросах охраны труда институцию!</b></p>
--

Государственный надзор и контроль охраны труда осуществляет Государственная инспекция труда, а также другие государственные институты надзора и контроля, полномочия и сфера компетенции которых установлены соответствующими Законами или Правилами Кабинета министров.

### 3.3. ФАКТОРЫ РИСКА СРЕДЫ ТРУДА И ОЦЕНКА РИСКОВ

Оценка рисков - это по сути непрерывный процесс, проведение которого позволяет постоянно отслеживать и выявлять опасные и вредные для здоровья факторы риска, а также угрожающие жизни человека источники риска и анализировать реальную опасность их воздействия на рабочих местах и при проведении различного рода работ.

Цель осуществления этого процесса – оценить вероятность воздействия каждого отдельного риска или соответствующей группы рисков, установить степень опасности с учётом возможных последствий и разработать мероприятия и действия, которые будут направлены на устранение рисков или минимизацию степени их воздействия на здоровье работающих. Оценку рисков рекомендуется осуществлять, применяя следующий принцип:

**«Непрестанно искать источники и причины возможных рисков – констатировать их (идентифицировать) – оценивать степень опасности воздействия и последствий – документировать – анализировать причины и изучать источники – устранять/уменьшать риски до допустимого минимального уровня – наблюдать и проверять».**

Любой риск и его проявление всегда имеет свои объективные или субъективные причины, поскольку обусловлен наличием определенных факторов риска. Это могут быть, как естественные природные катаклизмы (буря, удары молнии, наводнения и др.) так и техногенные факторы (виды деятельности с использованием или применением опасных химических, взрывоопасных, возгорающихся веществ, а также опасные технологические процессы, например, хранение и перевозка опасных грузов, подводные работы и др.).

**Искать – находить – устранять опасность!**

Под понятием **«фактор риска»** необходимо понимать следующее – это характерная особенность определенного вещества, предмета, средства труда или устройства, метода труда, организации работ, соответствующей ситуации, которая способна в определенных условиях нанести вред здоровью или создать угрозу жизни человека.

**Риск** же – это вероятность воздействия одного или нескольких факторов риска с потенциалом опасности.

**РИСК – понятие комплексное и оно включает в себя, как саму возможность произойти известному несчастью на работе, так и неизбежность потерь в связи с этим!**

Сущность определения «риск» становится более понятной, рассмотрев следующую формулу –

$$R = Q \times p, \text{ где}$$

**R** – риск;

**Q** – вероятность риска, который могут вызвать имеющиеся в среде труда факторы риска;

**p** – возможные последствия воздействия факторов риска (в том числе вероятность потерь).

Риск можно охарактеризовать также, как обобщенное понятие, которое включает в себя существующую опасность в сочетании с определенной степени возможностью предотвратить сам риск или степень его тяжести:

$$R = E \times A \times S, \text{ где:}$$

**R** – риск;

**E** (Existence) – существующая опасность;

**A** (Avoidance) – вероятные возможности предотвращения риска;

**S** (Severity) – категория, которая определяет степень тяжести риска.

В соответствии с требованиями правовых актов оценка рисков в среде труда на предприятиях должна проводиться **не реже одного раза в год**. Кроме того, необходимо проведение внеочередной оценки рисков в случае, если:

- произошла замена оборудования или другого рабочего оснащения, произошли другие перемены, в том числе технического характера, что вызвало существенные изменения в среде труда, а следовательно и в структуре ранее констатированных факторов риска;
- на предприятии приступают к осуществлению новые видов коммерческой деятельности, вводятся новые методы труда, создаются и оборудуются новые рабочие места и изменяются должностные обязанности и уровень ответственности;
- произошли существенные изменения административного или организационного характера, что повлияло на организацию труда и может оказать влияние на обеспечение безопасности труда и защиту здоровья.

При проведении оценки рисков необходимо принимать во внимание:

- соответствующие требования правовых актов;
- обязательные и опубликованные для применения в конкретных сферах стандарты;
- другие источники информации, которые содержат соответствующие указания, например - техническая документация оборудования, материалов, указания производителей применяемого продукта или вещества (листы данных безопасности), а также установленные на предприятии требования безопасности к действиям, поведению и др.

### ***Как проводится оценка рисков?***

Оценку рисков в среде труда проводят в следующей последовательности -

**1. Констатация факторов риска** (проводя обследование рабочих мест, оборудования, помещений, территории и др., с тем чтобы выявить опасность, изучить вероятность воздействия на человека и возможные последствия). Поэтому участникам оценки рисков необходимо хорошо знать производственный процесс, технологию и методы выполнения работ, понимать где именно опасность известна и очевидна, а где потенциально вероятна или где и как может возникнуть новый фактор риска. Надо иметь ввиду, что источником риска может быть как оборудование, механизмы, инструменты, химические вещества, так и методы ведения работ и действия/бездействие самих работающих и др.

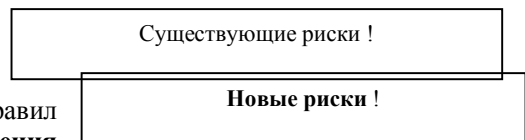
Далее устанавливаются какие факторы риска и при каких обстоятельствах могут представлять собой риск и, при необходимости, проводятся измерения показателей отдельных факторов по отношению к установленной норме, например: уровень освещенности, уровень шума, параметры микроклимата и др.

Для идентификации факторов риска может быть использована таблица, приведенная в 1 приложении Правил Кабинета министров **№.379 «Порядок осуществления внутреннего надзора среды труда»** (23.08.2001) или же применены другие виды документирования, соответствующие утвержденной или принятой на предприятии, т.е. предложенной компетентной институцией или специалистом и одобренной работодателем методологии проведения оценки рисков.

**2. Определяется круг работающих и других лиц, которые подпадают под воздействие констатированных в среде труда факторов риска и подвержены риску.** При этом важно:

- установить профессии (должности) и те категории работающих, труд которых должен быть особо охраняем;
- определить требуемые средства защиты при производстве тех или иных работ, допустимый режим работы в опасных условиях и др.;
- на основании списка профессий и категорий работающих, установить работников, подверженных воздействию конкретных факторов, с тем, чтобы проанализировать и оценить их возможность продолжать работу в данных условиях (имеется ввиду состояние здоровья, профессиональная подготовленность, опыт, навыки и др.).

**3. Оценивается объем и характер риска на каждом рабочем месте, исходя из ранее констатированных в среде труда факторов риска и другой, полученной в процессе оценки рисков информации.** При этом устанавливается риск и определенная степень его опасности, а также меры по его устранению или уменьшению воздействия факторов риска.



Оценку рисков в среде труда может проводить специалист по охране труда во взаимодействии с ответственными должностными лицами, работниками и их доверенными лицами, а также может быть создана специальная рабочая группа оценки рисков (в зависимости от величины предприятия и специфики рисков). В целях наиболее полной оценки отдельных рисков могут быть привлечены соответствующие специалисты предприятия или со стороны, например врачи гигиены труда, эргономисты, психологи, а также могут быть использованы консультации специалистов какой либо узкой специализации, например, эксперты по опасному оборудованию, по строительным конструкциям и др. Чтобы абсолютно достоверно установить наличие риска в рабочей среде, возможно будет необходимо провести лабораторные измерения, которые в отдельных случаях имеют право проводить только аккредитованные в соответствии с требованиями правовых актов Лаборатории (например: уровень шума или наличие в воздухе рабочей среды определенных химических веществ).

Кроме того, надо знать какие категории работников подлежат особой защите от воздействия факторов риска и от каких именно, и какие работники наименее готовы к защите, с тем, чтобы обратить особое внимание на факторы риска и опасность на их рабочих местах. К таковым группам относятся:

- инвалиды, беременные женщины и кормящие матери;
- новые по стажу работники, ещё не имеющие определенного опыта работы, в том числе сезонные и временные работники и работники в преклонном возрасте (более замедленная реакция, повышенная уставаемость и др.);
- постоянно работающие в особых и ограниченных условиях (например, в изоляции, в непроветриваемых и не имеющих естественного освещения помещениях и др.), а также обслуживающие опасное оборудование и проводящие другие работы повышенной опасности
- работники, которые страдают иммунодефицитом и с хроническими заболеваниями (например, бронхит, астма, аллергические заболевания, болезни сердечно-сосудистой системы и др.);
- работники, которые вынуждены применять медикаменты, которые способны снизить внимание или ослабить зрение.

Всё это говорит о том, что к каждому фактору риска и на каждом конкретном рабочем месте в целях оценки риска надо применять свой свой подход, чтобы наиболее полно принять во внимание все аспекты при установлении степени риска и его возможные последствия для человека. Там, где это возможно, чаще всего используется метод сравнения полученных результатов оценки риска с предельно допустимыми величинами или нормами, которые установлены правовыми актами и стандартами, например - нормы эргономики, уровень шума или вибрации, предельные нормы концентрации вредных веществ и др.. Однако не все встречающиеся в среде труда риски подлежат нормированию. Поэтому рекомендуется применять другие научно обоснованные методы и критерии оценки риска, которые базируются на медицинских, математических, технических исследованиях и доводах, могут быть приспособлены для оценки риска в разных условиях и позволяют получить объективные результаты.

#### **4. Устанавливаются мероприятия, которые необходимо на предприятии провести, чтобы максимально устранить риски или же снизить их до минимального уровня, при котором практически не будет вредного воздействия на здоровье работающих.**

В случае, если результаты оценки риска указывают на то, что на отдельных рабочих местах риск превышает допустимый уровень, меры по снижению риска должны приниматься незамедлительно. Это может быть достигнуто в основном техническими решениями, но также не менее важны организационные меры и применение индивидуальных средств защиты. При этом необходимо установить первоочередность проведения мероприятий и степень, до какой будет снижен риск применением тех или иных средств и проведение установленных мероприятий.

Все результаты оценки риска и полученные в ходе процесса оценки риска данные в установленном на предприятии и в требуемом правовыми актами порядке должны быть документированы в целях дальнейшего информирования работающих и их доверенных лиц о рисках, мерах защиты и других запланированных и проводимых мероприятиях. Документация по оценке рисков должна быть доступна также государственным институциям надзора и контроля в целях ознакомления и использования при оценке ситуации в той или иной области охраны труда.

Определяя проводимые меры, в том числе обязательные проверки здоровья, обеспечение СИЗ, ограничение времени работы во вредных для здоровья условиях и др., следует руководствоваться соответствующими правовыми актами, устанавливающими, например, виды СИЗ, нормирование работы в условиях шума, периодичность проверок здоровья.

Поэтому в списках, которые составляются по результатам оценки рисков, важно указать все факторы риска, воздействию которых работающих подвержен, с тем чтобы в дальнейшем были определены адекватные меры защиты от них, соответствующие мероприятия по охране труда и приняты меры по улучшению условий труда на всех рабочих местах.

#### 3.4. ЗНАЧЕНИЕ ПРЕВЕНТИВНЫХ МЕР И ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ

Одной из главных обязанностей работодателя является организация и обеспечение действенных превентивных мер, направленных на недопущение аварий, несчастных случаев на работе, в том числе происшествий, которые едва не стали несчастными случаями, а также профзаболеваний работающих или, по крайней мере обеспечение снижения вероятности числа упомянутых случаев. При проведении таких мер также не менее важно принимать во внимание не только сами источники риска или опасности здоровью, но их возможные последствия, с тем, чтобы своевременно обеспечить действия по ограничению таковых. В охране труда надо хорошо понимать назначение превентивных мер и умело их применять, отличая их от мер оперативного воздействия на ситуацию.

**Оперативные меры** – это целенаправленно проводимые меры (комплекс мер) снижения последствий воздействия опасного или вредного фактора риска, в основном направленные либо на локализацию последствий либо на устранение их. В то же время **превентивные меры** - это целенаправленные меры (комплекс мер), которые направлены на предотвращение негативного воздействия риска, направленные на предотвращение или уменьшение вероятности нежелательного происшествия (авария, несчастный или почти несчастный случай, профзаболевание) с тем, чтобы заведомо уменьшить вероятные последствия, т.е. ещё до того, как нежелательные случаи произойдут.

Превентивные меры и действия должны быть направлены на профилактику воздействия риска и проведение доступных видов контроля и надзора состояния факторов риска в среде труда. В первую очередь к таким превентивным мерам относятся:

- планомерное проведение оценки рисков и управление рисками, в том числе их ограничение, проверки и контроль развития состояния факторов риска (в ту или другую сторону) путём замеров или мониторинга (наблюдений);
- целенаправленное улучшение условий и организации труда;
- своевременное и целенаправленное обучение работающих вопросам безопасности труда и охраны здоровья, в том числе и инструктирование;
- организация действенного консультирования;
- применение средств индивидуальной защиты;
- своевременное направление работающих на периодические обязательные проверки состояния здоровья;
- расследование несчастных случаев и почти случившихся несчастных случаев, т.е. таких происшествий на работе, которые едва не стали несчастными случаями.

<b>Планирование соответствующих мер, а также доступность планов работающим – залог их выполнения!</b>
---

#### *Почему важно не оставлять без внимания почти случившиеся несчастные случаи ?*

Не для кого не секрет, что на предприятиях достаточно часто происходят разного рода происшествия, которые выражаются в разного рода небольших травмах, в итоге не вызывающих потерю работниками трудоспособности. Как правило, причиной тому являются всё те же факторы риска в среде труда (например: неудовлетворительное содержание территории (помехи на пути следования, обледенение и др.), вывихи, ушибы (падение со сравнительно небольшой высоты и др.), небольшие порезы (острые предметы труда) и др. Такие происшествия, даже не вызвав потерю нетрудоспособности на один и более день, при которой уже должен быть расследован несчастный случай, нередко тормозят рабочий процесс, ухудшают работоспособность и даже в определенных случаях могут вызвать стресс потерпевшего. Хотя действующие правовые акты и не требуют расследования таких случаев, тем не менее, памятуя, что возможно только счастливая случайность позволила не произойти серьезному несчастному случаю, крайне полезно выяснить причины для того, чтобы в дальнейшем предупредить идентичные случаи на других местах и устранить их вызвавшие факторы риска.

При этом часто бывает, что причиной стал как раз ещё не оцененный (не оцененный или новый) фактор риска. Не лишним будет и регистрация таких случаев, а также информирование о них и о проводимых мерах всех работающих.

Поэтому с точки зрения предупреждения рисков, т.е. превентивного воздействия и предупреждения серьезных последствий для здоровья работающих, необходимо рассматривать причины таких, едва не происшедших несчастных случаев, которые вовсе не редкость на рабочих местах.

**Надо помнить, что осуществление только какой либо одной меры практически недостаточно, чтобы устранить причины несчастных случаев!**

#### ***Когда и как проводится надзор реализации запланированных мероприятий?***

Так, как планирование и проведение превентивных мероприятий должно осуществляться в рамках внутреннего надзора среды труда, то и контроль их выполнения также проводится в ходе внутреннего надзора. Организуют и обеспечивают выполнение в соответствующих планах указанные ответственные лица, которые в этих целях имеют право давать непосредственные указания другим должностным лицам ( в соответствии с их компетенцией). Каждый руководитель структурного подразделения, работники и их доверенные лица должны следить за выполнением и всячески способствовать выполнению утвержденных мероприятий именно там, где они требуются, в том числе контролировать полноту их выполнения и сроки. Кроме того ход выполнения мероприятий обязан контролировать специалист по охране труда, оценивая при этом эффективность осуществленных мероприятий.

**Доверенные лица осуществляют общественный контроль охраны труда!**

### **3.5. ОБУЧЕНИЕ И ИНСТРУКТАЖИ**

Особое место в комплексе превентивных мер занимает организация обучения вопросам охраны труда и инструктирование. Только владея знанием всех установленных требований и безопасными методами ведения работ, работник будет правильно действовать в определенной ситуации, не подвергая ни себя, ни других работающих риску. Работодатель должен обеспечить, чтобы все работающие в целях охраны труда проходили необходимое обучение. Обучение в охране труда регламентируют Правила Кабинета министров №.323 «Правила обучения вопросам охраны труда»(17.06.2003).

#### ***Какие существуют виды обучения ?***

Основными видами обучения являются:

##### **1) вне предприятия -**

- обучение специалистов по охране труда (в том числе и работодателя, если он в соответствии с законом об охране труда сам выполняет обязанности специалиста по охране труда) в порядке и объеме, установленном Кабинетом министров;
- специальное обучение и сертифицирование работников в тех видах работ и профессиях, где правовыми актами установлены такие требования, профессиональное обучение и постоянное повышение квалификации работающих;
- обучение доверенных лиц работников в порядке и объеме, установленном Кабинетом министров и обучение работников оказанию первой помощи в порядке и объеме, установленном Кабинетом министров;
- установленное обучение ответственных лиц в области пожарной безопасности, а также обучение соответствующих работников с присвоением категории электробезопасности и др.

##### **2) на предприятии -**

- вводный инструктаж;
- инструктажи по охране труда на рабочем месте;
- инструктаж по пожарной безопасности;
- обучение профессии, стажировка и проверка знаний, в том числе в вопросах безопасного ведения работ;
- практические занятия (тренировки) обучения действиям в чрезвычайной ситуации и др..



Вводный инструктаж должен быть проведен всем, кто поступает на работу и други лицам, указанным в правовых актах (например: практиканты, командированные и др.) и его проводит специалист по охране труда или другое должностное лицо, назначенное работодателем.

Во время такого инструктажа работающие должны быть ознакомлены с общими требованиями безопасности и гигиены труда, пожарной и электробезопасности на предприятии, информированы об организации охраны труда и о порядке действий в чрезвычайных ситуациях и оказании первой помощи, а также должны получить сведения об назначенных в соответствующих сферах ответственных должностных лицах.

При проведении вводного инструктажа работающих одновременно необходимо ознакомить с правилами трудового распорядка, с общественными нормами поведения, а также с основными положениями коллективного договора (где таковой заключен). Если на предприятии есть профсоюзная организация, работающим также предоставляется краткая информация о её деятельности.

Затем каждый работающий, независимо от его образования, профессии, должности и трудового стажа, должен пройти инструктаж по охране труда на рабочем месте. Такой инструктаж проводит непосредственный руководитель работ. При проведении инструктажа на рабочем месте должны приниматься во внимание возможные изменения в среде труда, результаты оценки рисков и дру аспекты, влияющие на безопасность труда и защиту здоровья работающих. Такие инструктажи должны проводится периодически - не реже одного раза в год и в случаях, установленных вышеуказанными Правилами Кабинета министров. В соответствии с Правилами инструктаж на рабочих местах работающие должны получить:

- перед тем, как приступить к выполнению должностных обязанностей на основном рабочем месте;
- при существенном изменении характера работ или условий труда;
- при введении новых технологических процессов или при замене оборудования и новых методов производства работ;
- перед началом проведения других работ, отличающихся от работ, выполняемых работником на основном рабочем месте;
- в других, установленных Правилами случаях ( например: по требованию работодателя, при продолжительном перерыве в работе и др.).

Обучение в ходе инструктажа, а также сами инструкции должны быть понятными работникам и соответствовать уровню их профессиональной подготовки. При этом инструктирующий должен убедиться в том, что инструктируемый понял содержание инструктажа и освоил приёмы безопасного ведения работ (где такое обучение необходимо) при помощи контрольных вопросов, теста или же проверки правильности практического выполнения приёмов.

На настоящий момент произошли существенные изменения в правовых актах, которые ранее регламентировали специальное обучение обслуживающего опасное оборудование работников и лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию такого оборудования. Согласно изменениям в правовых актах по техническому надзору опасного оборудования, ответственность за обеспечение знаний таких работников так же, как и раньше, несёт работодатель, однако их обучение в учебных фирмах уже не является обязательным, а может проводится непосредственно на предприятии, в рамках обучения охране труда и инструктирования на рабочем месте с проверкой полученных знаний.

Кроме того, очень важным является обучение вопросам охраны труда доверенных лиц работников, которое работодатель обязан обеспечить в течение месяца после их избрания в соответствующих учебных заведениях.

Все виды обучения вопросам охраны труда на предприятии и вне его, работодатель обеспечивает в рабочее время, сохраняя заработную плату, а также несёт все расходы по оплате необходимых на обучение затрат. Однако, назначая дополнительное обучение или инструктаж работающим, которые нарушили требования безопасности или другие требования и нормы охраны труда, работодатель имеет право сохранить только минимальную заработную плату.

### **3.6. ИНФОРМИРОВАНИЕ, КОНСУЛЬТАЦИИ И УЧАСТИЕ РАБОТАЮЩИХ В ОХРАНЕ ТРУДА**

#### ***Что работающие должны знать?***

Каждый работающий должен полностью владеть информацией о риска факторах на его рабочем месте или при проведении им определенных работ. Поэтому работодатель обязан обеспечить ознакомление работающих с результатами проведенной оценки рисков, а также разъяснение сущности конкретных рисков и возможные последствия для здоровья. Работодатель обязан побеспокоиться о том, чтобы работающие понимали как и в каких целях проводятся мероприятия охраны труда, а также какие и как правильно нужно применять средства индивидуальной защиты, в каких целях должен соблюдаться установленный режим труда и отдыха, в том числе и особые условия рабочего времени и др. Такого рода знания и информация предоставляется в ходе инструктажей на рабочем месте или путём специально организованного обучения по охране труда.

Вполне понятно, что знание рисков и информация необходима, чтобы работающие, понимая реальную опасность воздействия, умели защитить себя, выполняя работы или находясь в зоне проведения опасных работ в помещениях или же на территории предприятия. Кроме того о возможных рисках в среде труда и их возможных проявлениях должны быть проинформированы также партнёры по сотрудничеству и другие персоны, у которых есть законные основания находиться на предприятии или в зоне проведения работ, в том числе находящиеся в командировке специалисты, сторонние специалисты оценки рисков в среде труда, консультанты, эксперты опасного оборудования и даже посетители и экскурсанты. Порядок такого информирования (инструктажа) и его объём устанавливает работодатель.

#### ***Как и о чём работодатель должен консультироваться с работающими?***

Закон об охране требует тесного сотрудничества в решении всех вопросов охраны труда работодателя, специалиста по охране труда и самих работающих с тем, чтобы совместными усилиями создать безопасную среду труда и благоприятные условия труда, а также выполнить все обязательные требования правовых актов и указания Государственной инспекции труда. Это означает, что на каждом предприятии должны осуществляться консультации или иными словами - постоянный обмен мнениями сторон в поиске наиболее эффективных и рациональных вариантов решения вопросов охраны труда. Это может быть обеспечено путём опроса мнений, на собраниях или консультациях в рабочем порядке.

В этих же целях работодатель должен обеспечить доступность всем важнейшей информации по охране труда и о проводимых мероприятиях. В свою очередь работающие обязаны активно включаться в проводимые мероприятия, смело подавать свои замечания и предложения по улучшению охраны труда и информировать непосредственных руководителей работ и работодателя обо всех, даже незначительных отклонениях в действии системы охраны труда, о несчастных случаях или других инцидентах с потенциалом опасности на рабочих местах или нарушениях требований охраны труда. Свою активную позицию и мнение работающие обязаны проявлять не только строго выполняя требования охраны труда, но и требуя этого от других.

Кроме того, консультирование происходит также, например, путём включения основных мероприятий охраны труда в коллективный договор, где определяется также объём необходимых для этого средств и порядок их использования.

Причём внести предложения о заключении колдоговора имеет право как работодатель, так и работники, взаимно договариваясь о его содержании. Если всё же колдоговор решено не заключать, вышеуказанными сторонами может быть в письменном виде заключено письменное соглашение по отдельным вопросам гарантирования охраны труда.

Функции механизма консультирования может выполнять также созданный на предприятии Совет охраны труда, в который входит равное количество представителей администрации и работников (рекомендации см. [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)).

Вопросы охраны труда могут обсуждаться также на разного рода совещаниях, «пятиминутках» и путем целевого анкетирования работающих. В любом случае работникам, представителям работников или их доверенным лицам должна быть обеспечена возможность принимать участие в процессе консультирования.

### ***Кто же представляет интересы работающих в охране труда?***

Интересы работающих в вопросах охраны труда согласно Закона об охране труда представляют избранные ими доверенные лица.

Необходимо знать, что на предприятии или в структурном подразделении с числом работающих пять и более может быть избрано соответственно одно доверенное лицо или более. Рекомендации о числе доверенных лиц приведены в соответствующих Правилах Кабинета министров.

При этом, если избраны хотя бы два доверенных лица, то одно из них уже может быть избрано как **главное доверенное лицо**, которому предоставляется право представлять единое мнение доверенных лиц. Если же на предприятии избрано хотя бы 10 доверенных лиц, то из их числа может быть создан **комитет**, который будет координировать работу всех доверенных лиц (больше о доверенных лицах см. в V разделе).

### ***Как действовать, если на рабочем месте угрожает серьёзная и непосредственная опасность?***

В ходе оценки рисков на предприятии должны быть определены рабочие места, на которых существует серьёзная и прямая угроза жизни и здоровью работающих, которая может возникнуть:

- вдруг (неожиданно),
- в очень короткий промежуток времени и вызвать необратимые последствия для здоровья.

**Если во время оценки риска или иначе констатирована серьёзная и прямая угроза жизни и здоровью – работающие об этом должны быть немедленно об этом предупреждены!**

К таким последствиям можно отнести сильные отравления, ожоги большой площади кожного покрова и другие тяжелые травм с повреждением жизненно важных частей тела и др. Обычно такие условия на рабочих местах характеризуются, как очень опасные, с высоким потенциалом прямой угрозы жизни и здоровью людей и, как правило, присутствуют там, где это обусловлено спецификой опасности работ и где факторы риска **не могут быть устранены** осуществлением каких либо доступных и известных мер охраны труда или применением средств защиты. К таким работам, например, могут быть отнесены работы подводников или высотников.

При этом, если всё же будут правильно определены и обеспечены соответствующие средства защиты и безопасности, а также применены безопасные методы работы, угроза опасности может быть значительно снижена.

Поэтому особое значение должно придаваться тому, чтобы на таких рабочих местах или на таких опасных работах работали только обученные и инструктированные специальным безопасным методам работы и действиям в опасных условиях работники, а также чтобы безусловно выполнялись соответствующие требования и проводились все установленные меры обеспечения безопасности. Только таким работникам может быть обеспечен допуск к опасным работам или рабочим местам. Работодатель же должен гарантировать проведение мер безопасности с тем, чтобы свести до возможного минимального уровня риски или же их устранить. В случае, когда такая опасность на рабочем месте или в зоне ведения работ установлена только в ходе ведения работ, т.е. создалась опасная чрезвычайная ситуация, работающим должна быть обеспечена возможность незамедлительно покинуть угрожающее здоровью и жизни место, если опасность в данной ситуации не может быть устранена иным установленным образом.

**Работодатель не имеет права требовать, чтобы работники вернулись к работе или начали работу, пока не устранена прямая угроза их здоровью и жизни!**

### ***Как осуществляется профилактика чрезвычайных ситуаций?***

В обязанности работодателя входит забота о том, чтобы на предприятии вообще не возникали чрезвычайные ситуации, а в случае возникновения таковых – была обеспечена полная готовность к действиям в них. К таким ситуациям, например, могут быть причислены такие, как пожар, утечка опасных веществ или газов, несчастный случай на работе, а также другие, опасные жизни и здоровью людей, окружающей среды или материальным ценностям ситуации, которые возникают неожиданно и влекут за собой тяжелые последствия и большие финансовые издержки. Для того, чтобы смягчить последствия, людские страдания и уменьшить издержки, должна быть обеспечена готовность реагировать на такие чрезвычайные ситуации и проведение всех требуемых мер их профилактики.

В этой связи необходимо отметить значение наличия соответствующих средств пожарной безопасности, знаков безопасности, которые предупреждают об опасности, указывают направление эвакуации и выходы, панов действий в соответствующей ситуации, а также важность проведения так называемых «учебных тревог». Каждому работнику надо помнить, что в чрезвычайной ситуации главное:

- незамедлительно сообщить об этом ответственным лицам предприятия и связаться с внешними службами – скорой медицинской помощью службой пожарной безопасности, аврийными службами, а также с полицией (если это необходимо).
- оказать первую помощь пострадавшим (если такие есть), организовать эвакуацию людей и материальных ценностей (когда это необходимо);
- провести доступные меры пожаротушения и выполнить всё, что возможно в целях локализации опасности или по уменьшению негативных последствий случившегося.

Для того, чтобы была возможность оперативно провести вышеупомянутые действия, на предприятии всем должны быть известны ответственные работники, которые:

- обучены оказанию первой помощи;
- обучены пожаротушению и организации эвакуации.

Работодатель обязан обеспечить, чтобы с учётом специфики вероятных чрезвычайных ситуаций было

<p><b>Все работающие на предприятии должны знать, как связаться с соответствующими ответственными работниками!</b></p>
--

достаточным число таких соответственно обученных работников и чтобы были обеспечены все необходимые для выполнения их функций средства.

Работодателю должен позаботиться о том, чтобы в установленном Кабинетом министров порядке назначенные ответственные за пожарную безопасность и инструктирующие работников по пожарной безопасности прошли обучение, а также, чтобы на предприятии, в зависимости от объема риска, было необходимое количество обученных оказанию первой помощи работников.

### ***Что работодатель обязан учитывать, если на предприятии проводят работы работники других работодателей?***

В соответствии с Законом об охране труда в случае, когда на рабочих местах на предприятии, в том числе на его объектах или территории одновременно проводят работы двух или более работодателей, в случае они обязаны сотрудничать в решении вопросов охраны труда. В первую очередь это требование относится к обеспечению безопасных условий труда, информированию одним другого и соответственно работников о рисках, установленных и проводимых мероприятиях охраны труда. Тот работодатель, на предприятии которого заняты работники другого работодателя, обязан провести инструктаж и обеспечить контроль выполнения требований безопасного ведения работ. С тем, чтобы снизить вероятность несчастных случаев при таких условиях проведения работ, работники и их доверенные лица как минимум должны быть проинформированы о:

- рисках среды труда, в которой им предстоит проводить работы или на территории, в помещениях и на тех рабочих местах, которые им будут доступны во время работы;
- мероприятиях по охране труда и мерах их собственной безопасности;
- обязательных требованиях охраны труда на конкретных рабочих местах;
- действиях в чрезвычайных ситуациях и сообщении о случившемся соответствующим должностным лицам предприятия и внешним службам;
- о том, где находятся аптечки первой помощи и кто при необходимости может оказать первую помощь.

### **3.7. СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ**

Один из общих принципов охраны труда определяет, что по сравнению с индивидуальными средствами защиты (СИЗ), в охране труда преимущество всегда должно отдаваться коллективным средствам, мерам и мероприятиям, которые могут одновременно обеспечить необходимый уровень безопасности и защиты сразу нескольким или всем работающим, что в определенных случаях однако не заменяет и не исключает и не заменяет применение требуемых средств индивидуальной защиты.

Это очень важный принцип охраны труда, с которым обязательно надо считаться при планировании и обеспечении охраны труда на предприятии в целом и на конкретных рабочих местах, где работающие подвержены риску, а также при проведении внутреннего надзора среды труда. Прежде, чем выбрать и установить применяемые СИЗ, причём такие, которые гарантируют необходимую степень защиты от воздействия конкретного фактора риска, на предприятии необходимо оценить и взвесить все возможные решения проблемы путём применения коллективных мер безопасности. Применение СИЗ устанавливается в том случае, когда нет другого способа, чтобы предотвратить или уменьшить до приемлемого уровня степень соответствующего риска на здоровье работающего известными и доступными коллективными мерами безопасности или проведением других мероприятий охраны труда, например сокращением времени работы под воздействием фактора риска. Поэтому так важно до начала проведения работ оценить все существующие в среде труда риски и определить от каких рисков могут защитить СИЗ и какие именно.

#### ***Что такое средства защиты?***

К средствам защиты относятся системы и средства безопасности, которые специально изготовлены, установлены на оборудовании или применяются при проведении работ, где имеются соответствующие факторы риска, с целью предотвратить или уменьшить риск их воздействия на организм человека.

#### ***Что относится к коллективным средствам (мерам) защиты?***

Равно, как индивидуальные средства защиты, коллективные средства (меры) защиты и безопасности также предназначены для уменьшения или предотвращения воздействия факторов риска на здоровье работающих, но они действуют не в целях защиты одного конкретного работающего, а в целях обеспечения безопасности большего числа работающих. Например, к таким средствам (мерам) относятся знаки безопасности, обеспечение заземления и электроизоляции оборудования, установление перекрытий, системы освещения, вентиляции, автоматизация процессов, механизация труда и др.

Один из наиболее широко применяющихся видов мер коллективной безопасности являются знаки, которые обеспечивают информацию об опасных зонах и запрещениях, указания о требуемых действиях, несут предупреждающую об опасности информацию, сообщают о путях эвакуации и запасных выходах, о размещении средств пожаротушения и др. Работающие должны строго выполнять предписания знаков безопасности, размещенных на территории предприятия, в переходах, помещениях и на рабочих местах, а также предписания и обозначения на оборудовании и других средствах труда.

#### ***На какие виды подразделяются знаки безопасности?***

Знаки безопасности и их деление по видам устанавливает Правила Кабинета министров **№ 400** «Требования охраны труда при применении знаков безопасности» (03.09.2002.).

**Запрещающие знаки** – знаки, которые запрещают действия, которые могут создать опасную ситуацию, как то - «Не курить!», «Не притрагиваться!» и др.

Знаки запрещения имеют форму круга с чёрной пиктограммой на белом фоне, с красной по краю и идущей по диагонали линией, например:



**2.3. Не притрагиваться!**



**2.1. Не курить!**

**Предупреждающие знаки** - предупреждают об определенных средствах и необходимости применения мер безопасности или предосторожности, как то - «пожроопасное средство!», «Внимание, скользко!» и др.

Предупреждающие знаки имеют форму треугольника с черной пиктограммой на желтом фоне, а по краям – чёрное окаймление, например:



4.25. Внимание, падающие объекты! 4.21. Внимание, ступенька!

**Распорядительные знаки** – знаки, которые указывают на требуемое действие, как то – «Применять защитные очки!», « Дорожка для пешеходов!» и др.

Распорядительные знаки имеют форму круга с белой пиктограммой на синем фоне, например:



6.10. Применять респиратор!



6.9. Применять пояс безопасности!

**Указательные знаки** – знаки, указывающие место расположения пунктов оказания первой помощи, путь продвижения при эвакуации и выходы, как то «Пункт первой помощи» или же:



8.4. Место промывки глаз

Эти знаки имеют форму прямоугольника или квадрата с белой пиктограммой на зеленом фоне.

**Информационные знаки** – знаки несущие информацию, которые изготавливаются и применяются в в первентивных мерах в том случае, когда необходимо дополнить содержание основных знаков безопасности.

Такие знаки применяются на предприятии в целях обозначения опасных мест движения транспорта на территории и в других местах.

Препятствия, опасные места и маршруты движения транспорта, а также места, где возможно передвижение предметов и есть опасность их падения (обычно вне помещений) обозначаются жёлто или красно белой окрашенной полосами сигнальной полосой:



Маршруты движения транспортных средств обозначаются, путём окрашивания краёв полосы движения чётко видимой непрерывной линией.

**Знаки пожарной безопасности** – знаки, несущие информацию о средствах пожаротушения и их месте нахождения, как то: «Огнетушитель», «Пожарный кран» и др.

Пожарные знаки имеют форму прямоугольника или квадрата с белой пиктограммой на красном фоне. Требования к таким знакам и сигнальной окраске, а также условия их применения устанавливает стандарт **LVS 446** «Знаки и сигнальная окраска, применяемые в целях пожарной и гражданской безопасности».

В случае, если коллективных мер безопасности, в том числе применения вышеуказанных знаков безопасности недостаточно в целях защиты работающих, необходимо также применение СИЗ.

В соответствии с Правилами Кабинета министров **№.372** «Требования охраны труда при применении средств индивидуальной безопасности» (20.08.02)ю

СИЗ - это специально изготовленные средства, приспособления и системы, которые работающий носит или иначе применяет при ведении работ, чтобы обеспечить свою безопасность и защитить здоровье от вредного и опасного воздействия одного или нескольких факторов риска среды труда.

#### ***Какие именно средства индивидуальной защиты (СИЗ) должны применяться?***

##### **Защитная рабочая одежда**

Предусмотрена для защиты тела человека от повреждений при различных видах механического воздействия, различного рода химической, биологической, термической и др. опасности (например: комбинезон, фартук, нарукавники, халат, куртка, брюки и др.). В зависимости от того, под воздействием каких факторов риска работает человек, ему полжена специальная защитная рабочая одежда с определенной степенью защиты, будь то от удара, острых предметов, от воздействия химических веществ или от определенного вида излучения.

##### **Защитная рабочая обувь**

Если во время процесса выполнения работ есть опасность (риск) серьезного травмирования ног или другого воздействия на работающего (ушибы, переломы, растяжения, повреждения кожного покрова ног, воздействие вибрации, электротока и др.), работающим должна быть обеспечена специальная защитная от воздействия соответствующих факторов риска рабочая обувь.

##### **Средства защиты рук**

При работе, где постоянно присутствует риск механически поранить руки или есть риск воздействия химических, (ушибы, порезы, ожоги и др), при необходимости защиты от воздействия биологических веществ и обеспечение защиты от попадания инфекции, при возможных прямых контактах с электрический ток проводящими частями оборудования или устройствами, а также в ряде работ при производстве пищевых продуктов и др., в зависимости от вида и характера работ и рисков должны применяться соответствующие средства защиты рук (рукавицы, перчатка и др.), в том числе защитные крема, очищающие и дезинфицирующие средства.

##### **Средства защиты органов слуха**

Правовые акты охраны труда устанавливают следующее требование – в течение дневной нормы рабочего времени уровень шума, которому подвергается работающий, не должен превышать 87 dBa (децибелл).