

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Рябиченко Сергей Николаевич
Должность: Директор
Дата подписания: 14.03.2022 08:12:09
Уникальный программный ключ:
3143b550cd4cbc5ce335fc548df581d670cbc4f9

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И
МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАСНОДАРСКИЙ МОНТАЖНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ КК «КМТ»)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по выполнению практических занятий

по учебной дисциплине ОП.08 Охрана труда
профессия 35.01.02 Станочник деревообрабатывающих станков

Рассмотрена
на заседании цикловой методической
комиссии профессионального цикла
профотделения
Протокол от 30.08.2020 г. №1

Председатель Перхун Л.А

Утверждаю
Заместитель директора по учебной
работе
ГБПОУ КК «КМТ»
Ж.Г. Рувина/

« _____ » _____ 2020 г.

Методические рекомендации по выполнению практических занятий предназначены для закрепления теоретических знаний и приобретение необходимых практических навыков и умений по программе учебной дисциплины ОП.08 Охрана труда составлены в соответствии с учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины по профессии среднего профессионального образования 35.01.02 Станочник деревообрабатывающих станков

Организация - государственное бюджетное профессиональное
разработчик: образовательное учреждение Краснодарского края
«Краснодарский монтажный техникум»

Составитель(и) *Преподаватель Турукало Н.В.*
(автор(ы):

Пояснительная записка

Методические рекомендации по выполнению практических занятий по учебной дисциплине **ОП.08 Охрана труда** составлены в соответствии с учебным планом и рабочей программой дисциплины по профессии среднего профессионального образования 35.01.02 Станочник деревообрабатывающих станков для студентов очной формы обучения.

В соответствии с рабочей программой **ОП.08 Охрана труда** на изучение учебной дисциплины предусмотрено 72 часа, из которых 38 часов на проведение практических занятий, 36 часов на самостоятельную работу.

Цель проведения практических занятий: формирование практических умений, необходимых в последующей профессиональной и учебной деятельности.

Задачи:

- обобщение, систематизация, углубление, закрепление полученных теоретических знания по конкретным темам;
- формирование умения применять полученные знания на практике;
- выработка при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

В программу включено содержание, направленное на формирование у обучающихся общих и профессиональных компетенций, необходимых для качественного освоения ОПОП СПО.

Код ПК, ОК	Умения	Знания
ПК 1.2-1.4, ПК 2.2-2.8, ПК 3.2-3.6, ПК 4.2-4.5,	<ul style="list-style-type: none">- проводить анализ травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности;- использовать экобиозащитные материалы;	<ul style="list-style-type: none">- особенности обеспечения безопасных условий труда в сфере профессиональной деятельности, правовые, нормативные и организационные основы охраны труда в организации.
ОК 01	Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	<ul style="list-style-type: none">ПК 1.2. Владеть приемами работы ручным деревообрабатывающим инструментом.ПК 1.3. Выполнять столярные соединения деталей.ПК 2.1. Осуществлять подготовку слесарного инструмента к работе.ПК 2.2. Владеть приемами работы ручным слесарным инструментом.ПК 3.1. Выполнять установку и смену режущего инструмента на станках средней сложности.ПК 3.2. Осуществлять наладку деревообрабатывающих станков на

		<p>параметры обработки и оптимальные режимы работы.</p> <p>ПК 3.3. Участвовать в ремонте деревообрабатывающих станков.</p> <p>ПК 4.1. Владеть приемами работы на деревообрабатывающих станках.</p> <p>ПК 4.2. Осуществлять контроль качества и устранять дефекты обработки деталей.</p>
ОК 02	Организовывать собственную деятельность исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.	<p>Номенклатура информационных источников применяемых в профессиональной деятельности</p> <p>Приемы структурирования информации</p> <p>Формат оформления результатов поиска информации</p>
ОК 03	Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы.	<p>Содержание актуальной нормативно-правовой документации</p> <p>Современная научная и профессиональная терминология</p> <p>Возможные траектории профессионального развития и самообразования</p>
ОК 04	Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.	<p>Психология коллектива</p> <p>Психология личности</p> <p>Основы проектной деятельности</p>
ОК 05	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	<p>Особенности социального и культурного контекста</p> <p>Правила оформления документов.</p>
ОК 06	Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.	<p>Сущность гражданско-патриотической позиции</p> <p>Общечеловеческие ценности</p> <p>Правила поведения в ходе выполнения профессиональной деятельности</p> <p>Стандарты антикоррупционного поведения и последствия его нарушения</p>
ОК 07	Исполнять воинскую обязанность, в том числе с применением полученных профессиональных знаний (для юношей).	<p>Правила экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности</p> <p>Основные ресурсы задействованные в профессиональной деятельности</p> <p>Пути обеспечения ресурсосбережения.</p>

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- проводить анализ травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности;

- использовать экибиозащитные материалы;

Перечень практических занятий

Наименование раздела (темы)	Практическое занятие	Кол-во часов
Тема 1.1 Особенности обеспечения безопасных условий труда в сфере профессиональной деятельности, правовые, нормативные и организационные основы охраны труда в организации	<p>ПЗ 1 Ознакомление с основными статьями трудового законодательства</p> <p>Выполнение анализа законодательных положений по охране труда в Трудовом кодексе РФ.</p> <p>ПЗ 2 Решение ситуационных задач об ответственности сторон требований охраны труда.</p> <p>ПЗ 3 Сравнительный анализ трудовых договоров в зависимости от должности</p>	6
Тема 1.2 Производственная санитария и опасные вредные производственные факторы	<p>ПЗ 4 Составление правил личной производственной санитарии.</p> <p>ПЗ 5 Разработка профилактических мероприятий для защиты от ВПФ</p> <p>ПЗ 6 Определение устройств и средств коллективной и индивидуальной защиты</p> <p>ПЗ 7 Использование экибиозащитные материалы в деревообработке.</p> <p>ПЗ 8 Определение основных причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.</p> <p>ПЗ 9 Проведение анализа травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности.</p> <p>ПЗ 10 Порядок расследования несчастных случаев на предприятии</p> <p>ПЗ 11 Разработка мероприятий, направленных на предупреждение повторения несчастных случаев на производстве.</p>	16
Тема 2.1 Правила безопасности труда при работе на деревообрабатывающих предприятиях	<p>ПЗ 12 Разработка мероприятий по безопасной эксплуатации ручных столярных и электроинструментов.</p> <p>ПЗ 13 Определение и применения сигнальных цветов и знаков безопасности на</p>	6

	предприятиях. ПЗ 14 Составление правил безопасности труда при работе на станках.	
Тема 2.2 Электробезопасность на производстве	ПЗ 15 Выполнение эскизов и плакатов для обеспечения электробезопасности. 16 Разработка мероприятий по защите работающих от поражения электрическим током.	4
Тема 2.3 Пожарная безопасность на производстве	ПЗ 17 Характеристика первичных средств пожаротушения. Выполнение технического рисунка разреза огнетушителей. ПЗ 18 Составление принципиальной схемы действий при возникновении пожаров. Отработка навыков пользования огнетушителями. ПЗ 19 Оказание доврачебной помощи при получении травм на предприятии	6
ИТОГО:		38

Общие методические рекомендации и рекомендации по выполнению практических занятий

При выполнении каждой практической необходимо придерживаться следующих правил:

1. Внимательно прочитайте инструкцию по выполнению практического занятия.
2. Пользуясь рекомендациями к работе, выполните предложенные задания.

Критерии оценки результатов выполнения практического занятия. Критериями оценки результатов выполнения практического занятия являются:

- степень реализации цели работы;
- качество оформления отчета;
- степень соответствия результатов работы заданным требованиям.

Оценка выполнения практической работы

Отметка 5– «отлично» выставляется, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического занятия, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий, используемых в работе, самостоятельно выполнил все рекомендации по выполнению практического занятия, смог ответить на контрольные вопросы, даёт правильный алгоритм решения задачи, выполнены поставленные цели работы.

Отметка 4– «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, допускает небольшие неточности при выполнении экспериментальных заданий и расчетов, смог ответить почти полно на все контрольные вопросы.

Отметка 3– «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал практической работы, но затрудняется с выполнением всех заданий практической работы без помощи преподавателя, ответил не на все контрольные вопросы.

Отметка 2– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, не может самостоятельно выполнить задания практической работы, не раскрыл содержание контрольных вопросов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

- 1. Название темы:** Ознакомление с основными статьями трудового законодательства. Выполнение анализа законодательных положений по охране труда в Трудовом кодексе РФ.
- 2. Учебные цели:** Ознакомиться с основными статьями трудового законодательства. Выполнить анализ законодательных положений по охране труда в Трудовом кодексе РФ. Изучить содержание типового трудового договора, научиться составлять трудовой договор.
- 3. Продолжительность занятия:** 2 часа.
- 4. Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал:** комплект статей трудового законодательства. Бланк трудового договора.
- 5. Литература, информационное обеспечение:** охрана труда на деревообрабатывающих предприятиях В.Н.Обливин учебное пособие для НПО-М.: Академия, 2005. – 254с.
- 6. Методические рекомендации по выполнению работы:** изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.
- 7. Порядок выполнения работы:**

Задание 1. Ознакомиться с основными статьями трудового законодательства.

Задание 2. Выполнить анализ законодательных положений по охране труда в Трудовом кодексе РФ.

Задание 3 Решить задачи с использованием Трудового кодекса РФ.

Задание 4 Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

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

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

организации труда и управлению трудом;

трудоустройству у данного работодателя;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением

трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ)
разрешению трудовых споров;
обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

равенство прав и возможностей работников;

обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников

требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из настоящего Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс.

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам.

Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Статья 6. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);

обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного

нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется настоящий Кодекс или иной федеральный закон.

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 10. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила,

чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Статья 11. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

На государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом.

Статья 12. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в

законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;

отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

истечением срока действия;

отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Статья 13. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Статья 14. Исчисление сроков

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения

указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Вас принимают на работу! Работодатель обещал достойную зарплату и работу, которая устраивает Вас на сегодняшний день.

Договорившись с Вами, работодатель приглашает сотрудника ответственного за ведение кадровых документов и предлагает Вам оформить трудовые отношения.

С чего они начинаются?

А начинаются они с того, что представитель работодателя просит представить все необходимо для трудоустройства документы и написать заявление о приеме на работу.

А правильно ли это? Ведь Вы еще не ознакомились с предприятием, на котором будете работать. А начинать знакомство должны вначале Вы! Вам здесь работать. И может так случится что, познакомившись с порядками, установленными на предприятии, оно Вам не понравится.

С чего же Вы должны начать своё знакомство? А знакомство начинается с нормативных документов работодателя.

Что это за документы? В Трудовом кодексе Российской Федерации статья 8 называет эти документы локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права.

Локальный — в переводе с латинского языка — местный. И означает это, что у каждого работодателя должен быть свой нормативный акт, который содержит нормы трудового права только для данного предприятия.

Трудовой кодекс определил пять локальных нормативных актов, которые обязательно должны быть у работодателя:

штатное расписание (статья 15, 57 ТК РФ);

правила внутреннего трудового распорядка (статьи 15, 21, 22, 68, 91, 100, 104, 108, 109, 111, 119, 137, 189, 190, 191, 227 ТК РФ);

положение о защите и обработке персональных данных работников (пункт 8 статьи 86 ТК РФ);

график отпусков (123 ТК РФ);

положение об оплате труда (Раздел VI. ТК РФ).

Но это еще не все локальные акты. У работодателя могут быть и другие нормативные документы:

коллективный договор;

положение о премировании;

положение о командировках;

положение об отпусках;

положение о делопроизводстве и архиве;

положение об отделе;

должностная инструкция;

положение об охране труда;

инструкция по охране труда и технике безопасности на производстве.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

И только после того, как вы ознакомились с документами работодателя определяющими режим работы, порядок оплаты труда и ваши обязанности, а также расписались в том, что ознакомились с ними можно приступить к заключению трудового договора. Для этого надо представить работодателю следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Дополнительными документами могут быть:

санитарная книжка;

справка о прохождении медицинского осмотра;

индивидуальный номер налогоплательщика (при наличии);

другие документы.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Трудовую книжку работодатель обязан приобрести сам, но вот заплатить за неё, придется, работнику по цене, которую предъявит работодатель.

Заключая договор, Вы должны знать, что вступаете в трудовые отношения с работодателем. Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Закон предусмотрел основные требования при заключении трудового договора.

В нём указываются:

фамилия, имя, отчество работника

наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя — физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если по должностям, профессиям, специальностям предусмотрено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 ТК РФ;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях **характер работы** (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об **обязательном социальном страховании работника** в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, **вытекающие из условий коллективного договора, соглашений**. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

К договору, как правило, работодатель выдает работнику должностную инструкцию в двух экземплярах. На экземпляре работодателя работник ставит свою подпись о том, что второй экземпляр инструкции на руки получил.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) **ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней**, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

При приеме на работу представитель работодателя, в случае если выдает вам трудовую книжку, заполнять её обязан в вашем присутствии. Работник, проверив все записи, сделанные в трудовой книжке должен поставить свою подпись, подтвердив тем самым, что фамилия имя и отчество записаны без ошибок. В случае если обнаружена ошибка, то работодатель должен составить акт об уничтожении трудовой книжки и выписать работнику новый бланк, но уже за свой счет. Ошибки бывают разные, но в основном они происходят при написании букв а-о, т-п, л-м и другие. Ошибки в фамилии грозят работнику в дальнейшем значительными хлопотами в суде. Где работнику придется устанавливать юридический факт принадлежности ему трудовой книжке. Да и в службе занятости заметят не соответствие фамилии, имени или отчества в паспорте и трудовой книжке, и на учет в качестве безработного не поставят.

После того как Вы подписали договор, работодатель обязан предложить вам представить на его имя письменное согласие о том, что вы не возражаете на обработку ваших персональных данных.

В обязанность работодателя входит также выдача медицинского страхового полиса. Страховой медицинский полис — документ, удостоверяющий заключение договора по обязательному (добровольному) медицинскому страхованию граждан.

Страховой медицинский полис выдается каждому застрахованному гражданину страховой

медицинской организацией.

В полисе указываются: фамилия, имя, отчество, пол, возраст, место работы, социальное положение, адрес застрахованного, а также срок действия договора.

При увольнении работающего гражданина администрация предприятия **обязана получить у него выданный ему полис.**

При утрате полиса по личному заявлению гражданина, поданному представителю страхователя или в страховую медицинскую организацию, выдавшую полис, ему **выдается дубликат полиса.**

Обязанностью работодателя является **перечисление налогов с работника так и за работника.** Для этого вам может быть предложено, написать заявление в налоговые органы о присвоении идентификационного номера налогоплательщика. В случае вашего отказа работодатель будет перечислять налоги без указания идентификационного номера налогоплательщика.

После всех вышеперечисленных мероприятий вы направляетесь к работнику, ответственному за охрану труда. Он знакомит вас с инструкциями, проводит вводный инструктаж и все мероприятия, связанные с охраной труда.

Только после этого вы приступаете к работе.

Но это еще не все.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), **условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.**

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

лиц, **избранных по конкурсу** на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, **не достигших возраста восемнадцати лет;**

лиц, **окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;**

лиц, **избранных на выборную должность** на оплачиваемую работу;

лиц, **приглашенных на работу в порядке перевода** от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, **заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;**

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не

может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. **При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин**, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы работодатель обязан издать приказ об увольнении, выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (статья 80 ТК РФ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ). При увольнении по другим основаниям записи в трудовую книжку делаются по статьям, предусмотренных ТК РФ.

Но это еще не всё. Получая трудовую книжку, работнику необходимо ознакомиться с записями и расписаться в ней, подтвердив тем самым, что с записями, сделанными работодателем Вы согласны.

Кроме этого работник, отвечающий за ведение кадровых документов, представит вам еще и журнал движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В нем работник должен расписаться в получении трудовой книжки.

Домашнее задания:

1. Законспектировать тему.
2. Ответить на практическое задание.

1. Заполнить бланк трудового договора, вставляя в пропущенные строчки необходимую информацию и используя данные.

Информацию в скобках не записывать, из текста, набранного другим шрифтом, выбрать нужное (10 баллов).

Слесарь по ремонту автомобилей (4 разряд)
ремонтный цех предприятия
договор на неопределённый срок

пятидневная рабочая неделя
повременная
наличие служебного автомобиля
слесарь-расточник (3 разряд)
механо-сборочный цех
срочный договор
шестидневная рабочая неделя
сдельная
служебная квартира

2.

Трудовой договор № _____

«__» _____ 201__ г.

_____ (наименование организация), именуемое в дальнейшем
«Работодатель», в лице _____ (данные руководителя), с одной
стороны и

фамилия, имя, отчество работник
именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили трудовой договор о
нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по
профессии, специальности
(должности)

полное наименование профессии, специальности (должности)

разряд, класс (категория квалификации)

_____ место
работы

с подчинением внутреннему трудовому распорядку Работодателя, а Работодатель
обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную и в
полном объеме выплату заработной платы, необходимые бытовые условия в соответствии
с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным
договором и настоящим трудовым договором.

2. Общие положения

2.1. Настоящий трудовой договор заключается: на неопределенный срок; на определенный
срок (выписать нужное)

2.2.

(причина заключения срочного трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт
ст. 59 трудового кодекса РФ)

2.3. Срок действия срочного договора:

с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Работник приступает к работе с «__» _____ 20__ г..

Трудовой договор является договором: *по основной работе; по совместительству* (нужное указать)

2.4 Работнику: *устанавливается срок испытания на 3 месяца; не устанавливается срок испытания* (нужное указать)

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. (записать три любых права работника)

3.2. Работник обязан:

3.2.1. (записать три любых обязанности работника)

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. (записать три любых права работодателя)

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. (записать три любых обязанности работника)

4. Режим работы и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени _____ (указать режим рабочего времени в течение рабочего дня, в течение недели)

4.2. Работнику предоставляется в соответствии с графиком ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

4. Характеристика условий труда

5.1. Характеристика условий труда на рабочем месте: *нормальные; тяжелые; вредные; опасные* (указать нужное).

5. Оплата труда

6.1. Повременная, оклад _____ Сдельная, тарифная ставка _____ (выбрать один из видов, указав сумму оклада или тарифной ставки).

6.2. Доплата за труд в особых условиях

6.3. Работник, кроме того получает дополнительно к окладу выплаты, предусмотренные законодательством РФ и действующими положениями на предприятии.

6. Дополнительные условия

7. Виды и условия социального страхования

8.1 Работодатель гарантирует работнику обязательное социальное страхование в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами, в том числе обязательное медицинское страхование.

8. Заключительные положения

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему договору могут быть внесены только по обоюдному согласию сторон; они оформляются в письменном виде, подписываются обеими сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

10.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в _____ экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у _____, второй у _____.

11. Адреса и реквизиты сторон

Работник: _____

Подпись _____

Подпись _____

Экземпляр договора Работником получен _____

3. Решите задачи по трудовому праву (за каждую задачу по 2 балла):

1. Молодая женщина трудоустроилась на работу в фирму на должность секретаря-референта. Через несколько месяцев она вышла замуж и забеременела. Администрация фирмы расторгла с ней трудовой договор. Женщина обжаловала свое увольнение в суде. Какое решение должен принять в данном случае суд? Приведите не менее трех оснований, по которым администрация может уволить работника по своей инициативе.

2. Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.

3. Со слесарем Сидоровым был заключён трудовой договор сроком на три года. По истечении двух лет Сидоров решил уволиться, о чём уведомил работодателя в письменной форме. Работодатель отказал слесарю в прекращении трудового договора, сославшись на то, что до истечения срока действия договора остался год, который Сидоров должен отработать на предприятии. Правомерен ли отказ работодателя? Свой ответ обоснуйте.

4. Владелец интернет-магазина заключил срочный трудовой договор с тремя 15-летними учащимися профессионального лицея. В соответствии с условиями договора каждый из них должен выполнять работы по упаковке покупок клиентов магазина в течение учебного года 4 раза в неделю, с 12:00 до 23:00 с часовым перерывом на обед. Какие нарушения были допущены при заключении договора? (Укажите три нарушения.)

5. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите нарушения при приеме на работу Никитина.

6. Илья учится в 8-м классе. Ему 14 лет. В период каникул решил пойти работать на завод. Его мать возражает, так как считает, что перед новым учебным годом сын должен отдохнуть. Будет ли Илья принят на работу?

Критерии оценивания: «5» -15-16 баллов, «4» - 13-14 баллов, «3» - 10-12 баллов, «2» - менее 12 баллов

Практическое занятие № 2

- 1. Название темы:** Решение ситуационных задач об ответственности сторон требований охраны труда.
- 2. Учебные цели:** Научиться решать ситуационные задачи об ответственности сторон требований охраны труда.
- 3. Продолжительность занятия:** 2 часа.
- 4. Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал:** комплект статей трудового законодательства.

5. **Литература, информационное обеспечение:** охрана труда на деревообрабатывающих предприятиях В.Н.Обливин учебное пособие для НПО-М.: Академия, 2005. – 254с.
6. **Методические рекомендации по выполнению работы:** изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.
7. **Порядок выполнения работы:**

Задание 1 Решить ситуационные задачи об ответственности сторон требований охраны труда

Задание 2 Решить задачи с использованием Трудового кодекса РФ.

Задание 3 Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Трудовой договор –соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда и своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора:

Обязательные условия:

1. Ф.И.О. работника и наименование работодателя.
2. Место работы.
3. Дата начала работы.
4. Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации.
5. Права и обязанности работника, работодателя.
6. Характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных условиях.
7. Режим труда и отдыха.
8. Условия оплаты труда.
9. Виды и условия социального страхования.

Дополнительные условия:

10. Срок действия договора.
11. Испытательный срок.
12. О неразглашении охраняемой законом тайны.

Занятость и трудоустройство. Порядок взаимоотношений работников и работодателей

В процессе трудовой деятельности немаловажное значение имеют правила, устанавливающие порядок взаимоотношений между работниками и работодателями.

Между работником и работодателем устанавливаются трудовые правоотношения. Они возникают с того момента, когда стороны договорились о сотрудничестве и подписали трудовой договор о выполнении работником лично за плату определенной трудовой функции.

Нормы трудового законодательства распространяются на всех работников, которые трудятся на любых предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от формы собственности, в том числе на акционеров акционерного общества. Это касается и тех

работников, которые нанимаются к физическому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

В настоящее время многие работают охранниками, нянями, гувернантками, водителями личного транспорта и пр.

В некоторых случаях, как мы уже знаем, работодатели заключают гражданско-правовой договор со своими работниками, несмотря на то, что их отношения находятся в сфере трудового права. Например, человек работает на определенной должности в фирме. Его правовые отношения установлены на основе договора взаимного оказания услуг, который регулируется гражданским правом. Граждане, выполняющие работы по гражданскому договору (например, договору подряда), не имеют гарантированной, установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Работы по гражданско-правовому договору выполняются за счет собственного риска работника. Работодатель практически не несет никакой ответственности перед работником. Если возникает спор между работником и тем, кто заказывает выполнение работы, то суд устанавливает трудовой характер отношений между ними. В этой ситуации будут применяться нормы трудового права.

Чтобы доказать это, необходимо установить, что работник:

- лично выполнял трудовую функцию;
- выполнял определенную договором работу;
- получал заработную плату не ниже гарантированного минимума;
- подчинялся действующим в организации правилам внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный, то есть действующий в пределах определенной организации нормативный правовой акт, в котором определены порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания.

Трудовой договор

Важным юридическим документом, регулирующим порядок взаимоотношений работников и работодателей, является трудовой договор.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить соответствующие условия труда, предусмотренные нормами трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.



Заключая трудовой договор при устройстве на работу, необходимо обратить внимание на его условия. Они составляют содержание договора.

Условия трудового договора делятся на производные, то есть установленные законом, существенные и иные. О производных условиях стороны, как правило, не договариваются. О них уже и так известно, ибо их суть прописана в законе. Так, в трудовом договоре может быть не указано, что работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю, могут не перечисляться виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель может применять к работнику в случае совершения им дисциплинарных проступков. Эти положения будут действовать в силу закона.

Существенные условия оговариваются в соглашении сторон. Если стороны не договорились хотя бы по одному из таких условий, трудовой договор будет недействительным.

В трудовом договоре должны быть указаны:

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя — физического лица), заключивших трудовой договор;
2. место работы (с указанием структурного подразделения);
3. дата начала работы;
4. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция работника;
5. права и обязанности работника;
6. права и обязанности работодателя;
7. характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
8. режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
9. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
10. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены условия:

1. об испытании;
2. о неразглашении тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
3. об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Трудовые договоры могут быть срочными (заключенными на конкретный срок — не более пяти лет) и бессрочными (заключенными на неопределенный срок).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

По общему правилу с работником должен быть заключен договор на неопределенный срок (то есть о постоянной работе). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Работодатель может заключать срочный договор лишь в особых случаях, а работник имеет право оспорить в судебном порядке правомерность заключения с ним такого договора. При этом суд может вынести решение о признании срочного договора договором, заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ;
- с научными, педагогическими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ.

Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на пять лет.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В трудовой договор может быть включено условие об испытании. Работодатель вправе, если он сомневается в деловых качествах работника, устанавливать испытательный срок при его приеме на работу. Условие об испытательном сроке должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на работу. Срок испытания по общему правилу не может превышать трех месяцев. Для определенной категории работников — руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и представительств — этот срок может быть увеличен до шести месяцев. В срок испытания не включается время, в течение которого работник болел, и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Условие об испытании не устанавливается в отношении следующих категорий работников:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

В период испытания на работника полностью распространяются положения трудового законодательства.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, без учета мнения профсоюзного органа и выплаты выходного пособия. Работодатель обязан письменно предупредить работника об этом не позднее чем за три дня и обязательно указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работник может обжаловать решение работодателя в судебном порядке.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по

собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Он должен составляться в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой хранится у работодателя.

В том случае, когда трудовой договор не оформлен, а работник приступил к выполнению трудовой деятельности по поручению работодателя, то трудовой договор считается заключенным. Работодатель должен быстро в течение трех дней оформить договор.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Работодатель обязан по требованию работника выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Кроме приказа по письменному заявлению работника работодатель обязан выдать в течение трех дней и другие документы, связанные с работой (приказы о переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и т.д.).

При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, должен предоставить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Требовать от работника иные документы запрещается.

Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования должны быть оформлены

работодателем. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора, сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующие статью и пункт кодекса.

Гарантии при приеме на работу

Закон устанавливает гарантии при приеме на работу. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен.

Какое бы то ни было ограничение прав или установление прямых, или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения не допускается. Запрещается также отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы; из-за наличия или отсутствия у работника регистрации по месту жительства или пребывания.

Таким образом, отказывать работнику в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, не допускается.

При заключении трудового договора стороны не могут по соглашению устанавливать:

- не указанные в законе основания увольнения;
- не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания;
- введение полной материальной ответственности.

Порядок и условия расторжения трудового договора

Заключив трудовой договор, работник и работодатель обязаны соблюдать его условия. Однако трудовые правоотношения сторон могут прекратиться в силу разных оснований. К ним относятся:

- 1) соглашение сторон. По этому основанию трудовой договор может быть расторгнут в любое время;
- 2) истечение срока трудового договора (за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника, который должен сделать письменное предупреждение работодателю за две недели до дня увольнения.

Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор в удобное для себя время. При этом он обязан письменно уведомить об этом работодателя за две недели. Причину увольнения можно не указывать, однако в некоторых случаях целесообразно ее указать. Например, при увольнении в связи с переводом мужа или жены в другую местность или уходом на пенсию по старости непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе. Если причиной послужила необходимость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком 14 лет. По общему правилу при переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется, если, перерыв в работе не превысил одного месяца.

По истечении срока предупреждения работодатель не имеет права удерживать работника. При задержке увольнения и выдачи трудовой книжки суд обяжет работодателя выплатить заработок за все дни задержки трудовой книжки. Кроме того, закон обязывает выплатить пени (то есть штраф) за задержку выплаты зарплаты.

Закон предусматривает право работника отозвать свое заявление только до истечения срока предупреждения. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора считается продолженным.

Если заявление об увольнении подал работник в возрасте до 18 лет, работодатель обязан сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних;

4) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

5) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

6) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

7) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. Увольнение по этому основанию допускается после выплаты работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (такое же выходное пособие должно выплачиваться при расторжении трудового договора с работником в связи с призывом на военную службу и восстановлением на работе работника, ранее выполнявшем эту работу);

8) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации, но работник может по собственной инициативе отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, признание полностью нетрудоспособным и т.д.);

10) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (данное основание имеет особое значение для тех несовершеннолетних, которых в нарушение законодательства принимают на работу в те отрасли, где использовать их труд запрещено).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

В некоторых случаях закон разрешает работодателю, не спрашивая согласия работника, расторгнуть с ним трудовой договор. Однако нельзя думать, что работодателю позволено увольнять всех, кто ему не нравится.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут только в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом. При этом увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также сохраняется средний заработок на время трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Такой же порядок выплаты выходного пособия действует и в случае увольнения по второму основанию;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, если работника невозможно перевести на другую работу. Расторжение трудового договора на этом основании допускается после письменного не менее чем за два месяца до увольнения сообщения профсоюзного органа и с учетом мнения профсоюзного органа;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (увольнение на этом основании допускается с выплатой работнику выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка); недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если работника невозможно перевести на другую работу (при этом должно быть учтено мнение профсоюзного органа);
- 4) смены собственника имущества организации, в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение производится с учетом мнения профсоюзного органа;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, которое может выражаться в следующем:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;
- 13) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) не допускается.

Если работник является членом профсоюза и трудовой договор с ним расторгается по сокращению численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации или неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель обязан учесть мнение выборного профсоюзного органа. Работодатель направляет в профсоюзный орган все документы, являющиеся основанием для такого увольнения. Профсоюзный орган обязан в течение семи рабочих дней рассмотреть документы и направить работодателю письменно свое мнение. Если профсоюзный орган не согласен с решением работодателя, то проводятся дополнительные консультации. Если в ходе их проведения соглашение не достигнуто, работодатель имеет право самостоятельно принять окончательное решение.

Иски работников о восстановлении на работе, а также об изменении даты и формулировки причин увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула — рассматриваются непосредственно в суде.

Трудовой договор — соглашение между работником и работодателем, по которому работодатель дает работу, обеспечивает условия труда, выплачивает заработную плату, а работник лично выполняет трудовую функцию, соблюдает правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, на срок не более пяти лет (срочные).

По общему правилу заключение трудового договора допускается с 16 лет.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. При его заключении от работника требуют паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документы об образовании.

Прекращение трудового договора возможно по соглашению сторон, по собственному желанию работника, по инициативе работодателя и в других установленных законом случаях.

Домашнее задание:

1. Законспектируйте тему.
2. Внимательно изучите тему и решите ситуационные задачи об ответственности сторон требований охраны труда.

1. С согласия директора НИИ зав. гаражом Горючин пригласил 4 каменщиков для выполнения временной работы по кладке теплых «боксов». Однако по завершении работы каменщики расчета не получили. Бухгалтерия института отказалась платить, поскольку Горючин не вправе был принимать и увольнять работников. Рабочие предъявили иск о взыскании заработной платы непосредственно с Горючина.

Определите стороны соответствующего трудового правоотношения. Какое решение должен принять суд?

2. Мохов А.А. (начальник литейного цеха металлургического завода), заболев туберкулезом легких, длительное время находился на стационарном и санаторном лечении. На его место был приглашен Нефедов А.В. (в порядке перевода с другого завода ферросплавов). Мохова А.А. приказом генерального директора ВИЗа перевели сначала на должность заместителя начальника цеха, а через месяц — на должность мастера участка. Согласия на переводы у него не просили.

Выздоровев, Мохов отказался выполнять обязанности мастера и обратился в комиссию по трудовым спорам ВИЗа с заявлением о признании переводов незаконными.

Как должна поступить комиссия?

3. Техник Валеев неоднократно просил начальника цеха предоставить ему более квалифицированную работу. Наконец, приказом директора завода он был переведен в другой цех на должность мастера производственного участка. При этом администрация согласия у него не получила, ибо полагала, что исполняет его просьбу. Однако Валеев работать в новом цехе отказался, поскольку неприязненно относился к его начальнику. Состоялся ли перевод?

4. Производя строительные работы, экскаваторщик СМУ-1 Ковшов повредил нитку магистрального газопровода. Директор кирпичного завода издал приказ о направлении на ликвидацию аварии всех слесарей, указав, что прекращение подачи газа на срок более суток приведет к остановке завода. Одновременно все остальные работники предприятия командировались на уборку картофеля в подсобное хозяйство района и в пригородное овощеводческое хозяйство (самостоятельное предприятие).

Обязаны ли работники выполнить приказ?

5. Доцент Норильского политехнического института Брегман был уволен приказом ректора в связи с истечением срока контракта, заключенного на 3 года. Брегман подал в суд иск о восстановлении на работе, указывая на то, что сокращения его должности не было, и администрация обязана была перезаключить с ним трудовой договор на новый срок.

Решите спор.

6. Приказом по предприятию были уволены 3 работника со следующими формулировками:

- 1) уволен в связи с невозвращением из отпуска по уходу за ребенком;
- 2) уволен в связи с призывом в армию;
- 3) уволен в связи с переходом на другое предприятие.

Назовите основания увольнения каждого из них со ссылкой на нормы закона. Кто из этих работников имеет право на выходное пособие?

7. Приказом по предприятию были уволены 3 работника со следующими формулировками:

- 1) уволен в связи с поступлением на учебу в вуз;
- 2) уволен в связи с переходом на инвалидность;
- 3) уволен в связи с выходом на пенсию.

Назовите основания увольнения каждого из них со ссылкой на нормы закона. Кто из этих работников имеет право на выходное пособие?

8. Главный бухгалтер товарищества «Мысль» Татаркина 6 ноября была уволена как совместитель в связи с принятием на указанную должность другого работника, для которого эта работа является основной. Татаркина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В судебном заседании выяснилось, что истица была принята в товарищество совместителем, о чем свидетельствует приказ администрации от 18 мая 1992 г. В тот период Татаркина также работала бухгалтером в горном институте, однако 15 мая 1993 г. она уволилась из института по собственному желанию (об этом есть отметка в трудовой книжке, других записей о месте работы в ней не было). Представитель ответчика пояснил, что Татаркина весь период работала в товариществе на полставки.

Какое решение должен принять суд?

9. Врач бригады скорой помощи Кириченко выехал на вызов к больному в 11 ч. Фактически бригада прибыла по указанному адресу в 12 ч 40 мин. При проверке выяснилось, что Кириченко попросил водителя заехать в ЦУМ для покупки подарка к юбилею одного из сотрудников больницы, где он и задержался на час. Кроме того, линейно-контрольная служба отметила, что в момент проверки от Кириченко пахло алкоголем (сам он объяснил это употреблением лекарства на спирту).

Главный врач на поданной ему докладной наложил резолюцию: «Отделу кадров: подготовить приказ об увольнении».

Определите основания увольнения работника со ссылкой на статьи.

10. Воспитатель спецшколы Тимофеева получила для детей постельное белье и другие вещи, часть из которых унесла домой для личного пользования, за что и была уволена. В судебном заседании истица утверждала, что у нее не было умысла похитить постельные принадлежности, она лишь хотела попользоваться ими и вернуть.

Правомерно ли увольнение?

Контрольные вопросы:

1. Опишите порядок заключения трудового договора.
2. Какие документы нужны для заключения трудового договора?
3. Какие способы изменения трудового договора существуют?
4. Каковы причины прекращения трудового договора?

Отчет по практическому занятию должен содержать ответы на задания практической части.

На контрольные вопросы ответы напишите в тетради для контрольных работ.

Практическое занятие № 3

1.Название темы: Сравнительный анализ трудовых договоров в зависимости от должности.

2.Учебные цели: Составлять сравнительный анализ трудовых договоров в зависимости от должности.

Учебные цели: Научиться составлять трудовой договор, формулировать его условия, разрешать споры, возникающие при заключении, изменении и прекращении трудового договора.

3.Продолжительность занятия: 2 часа.

4.Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: комплект статей трудового законодательства.

5.Литература, информационное обеспечение: охрана труда на деревообрабатывающих предприятиях В.Н.Обливин учебное пособие для НПО- М.: Академия, 2005. – 254с.

6.Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7.Порядок выполнения работы:

Задание 1 Составить сравнительный анализ трудовых договоров в зависимости от должности.

Задание 2 Решить задачи с использованием Трудового кодекса РФ.

Задание 3 Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Анализ трудового договора необходим как работникам, так и работодателям. Работников интересует: насколько подписываемый договор соответствует действующему трудовому законодательству, отражает ли он то, что проговаривали стороны на собеседовании, возможно ли его расторжение в будущем без потерь для себя. Работодатели просят при анализе определить максимально выгодные условия для удержания сотрудника, регламентировать взаимоотношения внутри организации и прописать обязанности будущего работника.

Все требует привлечения профессионала в своей области – адвоката по трудовым вопросам, который легко справится с анализом трудового договора, как на стадии его составления, так и при наступлении трудового конфликта по действующему трудовому соглашению.

Адвокат по трудовому праву требуется в настоящее время многим. Юридическая помощь в трудовых спорах необходима многим. Учеными доказано, что примерно 15 % нашей с вами жизни мы проводим именно на работе, без конфликтов не обходится, вот почему необходим адвокат по трудовым спорам — трудовой юрист. Без работы в наше нелегкое время уж никак не обойдешься. Люди отдают ей свои эмоции и силы. Для некоторых людей это просто способ к существованию, а для некоторых это целая жизнь!

Для работодателей, владельцев бизнеса, участников предпринимательства разработано целое направление по вопросам защиты с помощью адвоката по трудовому праву от незаконных и необоснованных действий работника.

В каких делах поможет адвокат по трудовым вопросам?

- коллективный трудовой спор. Когда в конфликте принимают участие некоторое количество сотрудников, а может и целая группа лиц.
- индивидуальный трудовой спор. Когда работодателем не доволен какой-то определенный работник, не желающий мириться с нарушением собственных прав.

Но даже самый опытный работодатель также может оказаться в ситуации, когда не добросовестные сотрудники нарушили его права. Что делать, если между двумя сторонами трудового договора возник момент, который затронул интересы, касающиеся обеих сторон. Порой такие моменты, получается, разрешить без помощи квалифицированных адвокатов по трудовым вопросам и без обращения в судебные инстанции. Но если работодатель и его работник не желают мириться и каждый считает свою точку зрения верной, тогда придется решить этот трудовой конфликт в суде с помощью адвоката по трудовым спорам.

Услуги адвоката по трудовым спорам

- восстановление на работе с последующим взысканием денежных средств, в связи вынужденным прогулом, чаще всего одновременно с требованием о восстановлении по трудовым вопросам рекомендует заявлять компенсацию морального вреда за нарушение прав работника;

- взыскание заработной платы при банкротстве с учетом индексации, сумм невыплаченного отпускного вознаграждения, компенсации морального вреда;
- дискриминация при устройстве на работу;
- обжалование дисциплинарного взыскания в виде выговора или увольнения, досрочное снятие дисциплинарного взыскания, а также обжалование иных видов дисциплинарных наказаний;
- установление причины увольнения и изменение формулировки увольнения в трудовой книжке;
- работодатель не разрешает воспользоваться законным отпуском;
- осуществление грамотной юридической помощи со стороны адвоката по трудовым делам в составлении трудового договора с работником;
- вопрос установления факта возникновения трудовых отношений (когда отсутствует заключенный трудовой договор);
- иные трудовые конфликты работника и работодателя, когда необходима юридическая помощь в трудовых спорах.

Трудовые споры неизбежны и на протяжении времени, когда на земле появился первый предприниматель и его первая рабочая сила и по сей день случаются конфликты, которых можно избежать, прибегнув к помощи адвоката по трудовым спорам, с которым подача заявления в суд пройдет проще простого, и жалобы по труду будут удовлетворены. Ведь трудовые конфликты являются одними из самых сложных юридических тем для рассмотрения в суде. Адвокат по трудовому праву — это справедливый посредник между двумя сторонами в урегулировании трудового спора, который способен оказать юридические услуги по решению даже в самом сложном и хитросплетенном трудовом конфликте.

На что обратить внимание при анализе трудового договора.

1. Важно помнить, что трудовой договор является сделкой между работником и работодателем, следовательно, порождает права и обязанности для обеих сторон. То как Вы договоритесь об условиях важно для всех. Нельзя относиться с безразличием к подписанию данного соглашения. Обратите внимание на каждый пункт и подпункт подписываемого документа. Можно поручить составление трудового договора адвокату.
2. При прочтении не должно быть неясностей и двусмыслиц, которые в последующем обернутся трудовым спором, не выгодным как для работника, так и для работодателя. Любой спор отнимает время сторон, а главное имеет эмоциональную окраску, которая способна разрушить даже самые порой прочные связи между людьми. Можно избежать всего этого – определив ясно для всех условия анализируемого трудового договора.
3. Важно обратить внимание на указание суммы заработной платы, применения к ней коэффициента. Прочитать, как складывается выплата и насколько устраивает Вас цифра, прописанная в трудовом соглашении. Выяснение всех нюансов данного вопроса приведет к устранению споров при возможном судебном разбирательстве по вопросу - документы для взыскания заработной платы. В данных процессах мы не раз сталкивались с тем, что сумма, указанная в договоре, не соответствует обговоренному сторонами вознаграждению. Судебная практика показывает, что судьи охотнее верят документированному доказательству, чем пояснением заинтересованной в исходе дела стороне спора или свидетельским показанием другого работника.
4. Посмотрите при анализе трудового договора на то, какие условия работы прописаны в нем и насколько они устраивают лично Вас, ведь за нарушение могут

быть применены санкции, вплоть до увольнения. Да, восстановление на работе в том числе и с помощью адвоката возможно. Но зачем до этого доходить и подписывать график работы, который не укладывается в Ваш распорядок дня или не соответствует графику Вашего второго рабочего места. При разбирательстве в суде по вопросам обжалование дисциплинарных взысканий в судебном порядке, стороны также обращаются к подписанному документу и его условиям, в связи с чем, внимательно ознакомиться с каждым положением в отдельности.

5. Кроме анализа самого договора рекомендуем обратить внимание на его приложение, а возможно и на отдельные соглашения, которые предлагаются для подписания. Часто приказ о взыскании ущерба с работника становится головной болью для работодателя, который упустил момент подписания с работником договора о полной материальной ответственности.
6. Данный перечень советов по анализу трудового договора не является исчерпывающим, часто к адвокатам обращались с вопросами трудового законодательства лица, подписавшие документ или планирующие это сделать. Что говорит о заинтересованности защиты своих прав. Ситуации у всех разные, что заставляет нас индивидуально подходить к поставленной задаче и давать советы с учетом обстоятельства дела и интересом обратившейся стороны.
7. Не противоречит ли трудовой договор должностной инструкции.

Анализ трудового договора

- адвоката по трудовому вопросу;
- составление трудового договора и приложений к нему;
- составление договора о полной материальной ответственности;
- анализ трудового договора и иных документов относительно деятельности Вашего предприятия;
- юридическое сопровождение деятельности Вашего предприятия (юридические, бухгалтерские услуги, а также кадровый учет на предприятии);
- досудебное урегулирование трудового спора;
- участие адвоката в суде по трудовому спору;
- исполнительное производство в части исполнения решения по трудовому конфликту.

Домашнее задание:

1. законспектировать тему.
2. Решить ситуации и задачи.

Ситуация № 1

Дайте краткую характеристику субъектов трудового права в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Ситуация №2

Профессор И.Г. Соловьев заключил трудовой договор с Ивановой о выполнении ею секретарских обязанностей, поручаемых ей. В договоре указывалось о режиме работы, заработной плате, выходных днях и предоставлении ей ежегодного отпуска.

1. Регулируются ли возникшие отношения между профессором Соловьевым и Ивановой трудовым правом. Если да, то может ли профессор Соловьев быть субъектом трудового права в качестве работодателя?

2. Установите отличительные особенности трудовых отношений, регулируемых трудовым правом, от смежных отношений по применению труда, регулируемых гражданским правом (подряд).

ЗАДАНИЕ 1

Выпускник колледжа Нефедов устраивался на работу в гостиницу на должность делопроизводителя. Работодатель затребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании среднего специального учебного заведения, характеристику из колледжа.

Кроме того, работодатель предупредил о том, что Нефедову устанавливается испытательный срок на срок-1 месяц.

Обоснованы ли требования работодателя? Сошлитесь на статьи ТК РФ.

ЗАДАНИЕ 2

Студентка колледжа Иванова, 15 лет обратилась в отдел кадров гостиницы с просьбой предоставить ей работу секретаря. В отделе кадров ей отказали, сославшись на ст.63 ТК РФ в связи с тем, что Иванова не достигла 16 лет. Кроме того, она учится и не может в полной мере выполнять трудовые обязанности. Иванова сочла отказ дискриминацией и подала заявление в суд. Какое решение вынесет суд. Сошлитесь на статьи ТК РФ.

Вопросы:

Охарактеризуйте основные трудовые права гражданина.

Каковы основные права и обязанности работника на предприятиях?

Практическое занятие № 4

1.Название темы: Составление правил личной производственной санитарии.

2.Учебные цели: Составить правила личной производственной санитарии и гигиены труда.

3.Продолжительность занятия: 2 часа.

4.Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: комплект статей трудового законодательства.

5.Литература, информационное обеспечение: охрана труда на деревообрабатывающих предприятиях В.Н.Обливин учебное пособие для НПО- М.: Академия, 2005. – 254с.

6.Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7.Порядок выполнения работы:

Задание 1 Составление правил личной производственной санитарии.

Задание 2 Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Трудовая деятельность человека связана с различными бытовыми условиями. Одними из главных в этой области являются производственная санитария и трудовая гигиена. Для изучения воздействия рабочих факторов на состояние здоровья трудящихся в науке существует специальное направление. Основная характеристика. Цели и задачи Производственная санитария и личная гигиена - это сочетание определенных мер и условий. Выполнять их следует при наличии здоровой обстановки в трудовом коллективе. Санитария и гигиена взаимосвязаны между собой. Формирование конкретных мер направлено на изучение рабочих условий, влияющих на людей, которые трудятся на различных предприятиях. Использование результатов, полученных на практике, является одним из основных требований производственной санитарии и личной гигиены. В этом направлении также формируются требования к условиям содержания помещений, формированию рабочих мест, состоянию отопительных и вентиляционных систем. Одной из главных задач в формировании здоровых условий труда является личная гигиена - соблюдение дневного режима, контроль над состоянием здоровья, содержание в чистоте постельного белья, одежды, обуви и других бытовых предметов. Производственная санитария и личная гигиена работников очень важны для предотвращения различных заболеваний. При несоблюдении основных правил возможны последствия, которые могут негативно отразиться не только на одном человеке, но и на окружающих его людях. Данная ситуация может стать причиной кишечных инфекций, отравлений и так далее. Производственная санитария и гигиена В этой области исследуются воздействия факторов рабочей среды и других технических процессов на состояние здоровья трудового коллектива, а также проводится разработка и введение определенных норм с целью проведения мероприятий по созданию подходящих условий. Данная система также направлена на предупреждение развития болезней, возникающих на производстве. Производственная санитария и личная гигиена труда взаимосвязаны с некоторыми другими отраслями науки, направленными на: Исследование состава пыли и ее воздействия на людей. Изучение внешних факторов рабочей сферы, оказывающих непосредственное влияние на здоровье человека. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены направлены на составление конкретного графика питания, изучение качества товара, употребляемого сотрудниками предприятия. Также они направлены на систематическое проведение медицинского осмотра рабочего персонала. Основные требования производственной санитарии и личной гигиены на любом предприятии существуют свои требования и законы. Все сотрудники обязаны придерживаться правил личной гигиены и производственной санитарии: приборы должны быть в рабочем состоянии; оборудование необходимо применять по назначению и не использовать в личных целях. Основные требования производственной санитарии и гигиены исключают: прием пищи во время работы; хранение рабочей одежды и других личных вещей в местах, не предназначенных для этого; употребление на рабочем месте спиртных напитков. Для того чтобы обеспечить нормальные рабочие условия, руководство должно предоставить всем сотрудникам предприятия специально оборудованные помещения с искусственным освещением, необходимым для выполнения работ.

Влияние вредных факторов. Существует несколько категорий негативных факторов, оказывающих влияние на здоровье человека физиологические; биологические; химические. Высокая температура во время рабочего процесса может стать причиной теплового удара и привести не только к появлению различных инфекционных заболеваний, но и к гибели человека.

В зависимости от состава производственной пыли у работников могут возникнуть аллергические реакции. Для того чтобы предупредить негативное воздействие факторов, оказывающих отрицательное влияние на здоровье человека, необходимо: заменить старое оборудование на современную технику; обеспечить необходимые рабочие помещения системой вентиляции. Таким образом, основные требования производственной санитарии и личной гигиены обязаны выполнять не только работники, но и руководство предприятия.

Безопасность и здоровье рабочих.

Людам, которые во время рабочего процесса контактируют с опасными и вредными для здоровья веществами, выдаются специальная одежда и обувь, которые должны соответствовать требованиям производственной санитарии и личной гигиены. Руководство предприятия не имеет права выдавать рабочую одежду без соответствующего сертификата. Для того чтобы обеспечить сотрудникам безопасные условия во время работы на предприятии, необходимо обеспечить контроль над пригодностью спецодежды; приобрести дополнительные средства защиты; поверх обычной одежды надеть рабочую форму. Сотрудники предприятия должны выполнять лишь задания, предложенные начальством и установленные в соответствии с определенной инструкцией. А также быть внимательными и проявлять осторожность во время работы, выполняя все требования по соблюдению личной гигиены и производственной санитарии.

Права и обязанности работника и работодателя. У всех без исключения работников и работодателей предприятий существуют свои права и обязанности. К правам трудящихся относятся: возможность работать согласно составленному договору; право получать заработную плату вовремя и в полном размере; право на отдых (отпуск, выходные и праздничные дни). Конкретные обязанности сотрудников предприятия, согласно занимаемой ими должности, детально описываются в служебной инструкции. Она считается одним из важных документов любого предприятия, с которым должен быть ознакомлен каждый работник. Полномочия, которыми обладает работодатель, можно также разделить на несколько групп: право требовать исполнения сотрудником трудовых обязательств и внимательного отношения к имуществу предприятия и других рабочих лиц; право на установление для работников правил определенного режима и их соблюдение. Требований к руководству предприятия значительно больше, чем у подчиненных.

Практические мероприятия.

Производственная санитария и личная гигиена работников предприятия направлены на подробное изучение заболеваний рабочего персонала, как общих, так и профессиональных. В некоторых организациях проводятся практические мероприятия, цель которых - обеспечить сотрудникам здоровые условия труда и определенный распорядок рабочего дня, который будет гарантировать не только высокую эффективность, но и способствовать сохранению здоровья трудящихся.

Помощник санитарного врача.

Помощником санитарного врача может быть человек, у которого есть средне-специальное медицинское образование. Согласно приказу начальства, можно принять либо снять работника с данной должности. Помощник обязан выполнять все инструкции

доктора или руководителя организации. Помощнику санитарного врача необходимо знать: способы контроля над соблюдением установленных законов; основные принципы законодательства о здравоохранении; общепринятые меры противопожарной охраны; инструктаж по технике безопасности; особенности распорядка в учреждении. Помощник врача имеет право не только требовать, но и применять документы, необходимые для выполнения должностных обязанностей. Также ассистенты могут проходить аттестацию в определенном порядке с дальнейшим получением соответствующей квалификации. Полномочия позволяют помощникам врача принимать участие в конференциях и собраниях, главной целью которых является решение вопросов, связанных с их деятельностью. Также они обязаны регулярно проходить курсы повышения квалификации. Обязанности, которые должен выполнять помощник врача: Профессиональное выполнение порученных ему заданий. Умение правильно организовать свою работу. Знания в оформлении необходимой документации. Своевременное выполнение трудовых обязательств. В случае отсутствия санитарного врача контроль над деятельностью помощника осуществляется руководителем предприятия.

Заключение.

Состояние здоровья граждан России и других стран взаимосвязано с общественным устройством. Программа, которая разработана с целью улучшить здоровье персонала, показывает наиболее высокие результаты в случае если проводится масштабно. Выполнение всех необходимых требований гарантирует не только нормальное самочувствие человека, но и препятствует появлению и развитию новых заболеваний. Соблюдение правил и норм, установленных законами Российской Федерации, является неотъемлемой частью мероприятий, направленных на защиту здоровья и труда человека. К решению вопросов этой сферы привлекаются различные эксперты и профессионалы. В связи с исследованиями, которые ведутся для определения оптимальных условий труда, также появляются и вводятся современные способы, благодаря которым можно значительно уменьшить либо полностью устранить отрицательное воздействие различных факторов производства. Таким образом, деятельность людей должна проходить в производственной сфере, основой которой является выполнение санитарно-гигиенических требований.

Основные требования производственной санитарии и личной гигиены.

1. Все работники должны соблюдать правила личной гигиены:

- работать в удобной обуви, плотно сидящей на ноге, на непромокаемой и нескользящей подошве, в опрятной одежде;

- во время работы (в зависимости от условий труда) пользоваться хорошо подогнанной спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

2. Принимать пищу только в предназначенных для этой цели местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям. Прием пищи на рабочем месте запрещается.

3. Для обеспечения санитарно-бытовых удобств, работающих на предприятиях должны быть оборудованы:

- комната (место) для отдыха;

- гардеробы (шкафы, вешалки и др.) для хранения одежды и личных вещей, душевые, умывальники;
- помещения для личной гигиены женщин в наиболее крупных предприятиях;
- лица, связанные с приготовлением пищи, продажей продуктов должны проходить ежеквартальные медицинские осмотры;
- ответственность за соблюдение правил личной гигиены и содержание рабочего места в надлежащем состоянии несет каждый работник предприятия.

4. На каждом предприятии и на рабочих местах должны быть созданы необходимые санитарно-гигиенические условия труда в соответствии с нормативами. Этими нормами регламентируются необходимые для здоровья и благоприятного труда площадь и объем производственных помещений, освещение и отопление, метеорологические условия (температура, влажность, давление воздуха), шум и вибрация, содержание пыли в воздухе.

5. Освещение производственных помещений может быть естественным и искусственным. Искусственное освещение бывает: общее, местное и комбинированное. Требования к освещению: достаточная освещенность рабочих поверхностей, рациональное направление света на них, отсутствие резких теней и бликов на рабочих местах (поверхностях). Хорошее освещение рабочего места - один из важных факторов благоприятных и безопасных условий труда. Администрация также должна осуществлять меры по защите работников от шума и вибрации эксплуатируемого оборудования.

Назначение и использование спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты.

1. Все работники, занятые на работах с вредными условиями труда, включая температурные воздействия, загрязнения, обеспечиваются бесплатно, по установленным нормам спецодеждой, спец обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Спецодежда должна выдаваться работающим в установленные сроки и соответствовать стандартам. Работа без предусмотренных нормами спецодежды и других СИЗ запрещается.
2. Спецодежда работающих должна подвергаться своевременному ремонту и стирке. Порядок выдачи, пользования и ухода за спецодеждой должен регулироваться специальной инструкцией в соответствии с особенностями производства.
3. Работающие, получающие согласно действующим нормам средства индивидуальной защиты, должны проходить специальный инструктаж с обучением простейшим способам проверки исправности приспособлений и тщательно тренироваться в пользовании ими.
4. Спецодежда, спец обувь и другие СИЗ являются собственностью предприятия и подлежат возврату при увольнении, переводе на другую работу, по окончании сроков носки.
5. Администрация предприятия должна вести учет выдачи спецодежды, спец обуви и других СИЗ на каждого работника отдельно в личных карточках учета выдачи.

Личная гигиена

Для профилактики отравления химическими веществами важное значение имеют режим и состав питания, соблюдение правил личной гигиены.

Токсичные вещества легче всасываются в кровь при отсутствии пищи в желудке, поэтому перед работой с ними важен прием пищи, в том числе жидкой (жидкость ускоряет вывод ядов из организма). В состав пищи должны входить вещества с обволакивающими свойствами (крахмал, желатин и т.д.), которые препятствуют всасыванию ядов.

Пища, богатая белками и витаминами, повышает сопротивляемость организма к ядам. При работе с хлорорганическими веществами полезны продукты, содержащие животные белки (мясо, творог, рыба), витамин В₂, соли кальция; с фосфорорганическими — творог, сыр, простокваша, сахар, овощи, фрукты, содержащие витамин С (вредны острые блюда, жиры); с медью и цинкосодержащими препаратами — говядина, каша, овощи, фрукты, сахар, мед (вредны жиры и молоко, а с фосфидом цинка — яйца).

Перед едой необходимо вымыть с мылом руки и лицо, прополоскать рот. После работы следует принять душ. Площадки, помещения для отдыха и приема пищи, а также продукты, вода должны находиться не ближе 200 м от мест работы с вредными веществами.

Не разрешается пить, курить, принимать пищу во время работы с химическими веществами.

Мыть и снимать средства индивидуальной защиты следует в определенном порядке. Вначале моют резиновые перчатки, не снимая с рук, в 2...5%-ном растворе кальцинированной соды, затем промывают их в воде, снимают сапоги, комбинезоны, защитные очки, респиратор, снова промывают перчатки в обеззараживающем растворе и воде и снимают их. Спецодежду очищают от пыли (встряхиванием, выколачиванием, с помощью пылесоса), сушат и проветривают на открытом воздухе 8... 12 ч. Через каждые 6 рабочих смен ее подвергают обезвреживанию.

Защита от болезней и ранений требует от человека овладения многими простыми приемами, которые называются личной (персональной) гигиеной.

Выработка иммунитета защитит вас от ряда очень серьезных заболеваний, которым вы можете подвергнуться, — оспа, брюшной тиф, дифтерия, холера, чума, желтая (тропическая) лихорадка. Это не избавит вас от наиболее распространенных заболеваний, таких как дизентерия, простуда, малярия.

Руководствуясь следующими советами, вы как можно дольше останетесь на ногах:

1) Чистота тела — это первая защита от болезнетворных микробов. Идеальным было бы принятие ежедневного душа с горячей водой и мылом. Если это невозможно, содержите руки чистыми, чистите ваши ногти, губкой обтирайте лицо, подмышки и ноги, по крайней мере один раз в день.

2) Содержите по возможности чистыми и сухими одежду, особенно нижнее белье и носки. Если стирка невозможна, вытряхивайте одежду, сушите и проветривайте ее регулярно.

3) Если это возможно, пользуйтесь каждый день зубной пастой. Мыло, пищевая соль или сода могут с успехом заменить зубную пасту, а маленькая зеленая веточка, хорошо разжеванная с одной стороны, послужит вам в качестве зубной щетки. Другой метод — чистка зубов чистым пальцем.

Этот метод массирует также десны. После еды полощите рот питьевой водой, если она есть в вашем расположении.

Домашнее задание:

1. Законспектируйте тему. Глава 2 стр. 21 – 88 В.Н.Обливин Охрана труда на ДОП.
2. Составьте правила производственной санитарии и личной гигиены работника.
3. Ответьте на вопросы в контрольной тетради:

Задание № 1. Закончите фразу:

1. Трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 14 лет, при соблюдении следующих условий: . . .
2. Перечислите основные права и обязанности работника и работодателя.

Работник:

- 1) Права:
- 2) Обязанности:

Работодатель:

- 1) Права:
- 2) Обязанности:

Практическое занятие № 5

1.Название темы: Разработка профилактических мероприятий для защиты от ВПФ.

2.Учебные цели: Разработать профилактические мероприятия для защиты от ВПФ.

3.Продолжительность занятия: 2 часа.

4.Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: ноутбук, экран, проектор.

5.Литература, информационное обеспечение: охрана труда на деревообрабатывающих предприятиях В.Н.Обливин учебное пособие для НПО- М.: Академия, 2005. – 254с.

6.Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7.Порядок выполнения работы:

Задание 1.Разработать профилактические мероприятия для защиты от ВПФ.

Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

С целью снижения уровня возможных рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников работодатель проводит (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и провести выполнение по результатам проведенной специальной оценки условий труда плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Согласно статье 226 Трудового кодекса РФ и Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков (приказ Минздрав соц. развития РФ № 181н) включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективный договор) мероприятия по улучшению условий и охраны труда, и финансирование их работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса РФ и приказом Минздрав соц. развития РФ «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» работодатель обязан обеспечить бесперебойное снабжения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты (установление строгого контроля за обязательным и правильным их использованием).

Предоставление работодателям возможности возмещать расходы на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма за счет сумм страховых взносов является одним из действенных инструментов экономического стимулирования работодателей в снижении уровня травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

В соответствии с правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012г. № 580н) объем средств, направляемых страхователем на финансовое обеспечение предупредительных мер, не может превышать 20 процентов сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов на выплату обеспечения по указанному виду страхования, произведенных страхователем в предшествующем календарном году.

Работодатель самостоятельно определяет собственный перечень предупредительных мероприятий исходя из специфики своей деятельности и обращается в дальнейшем в ФСС России за возмещением расходов на них.

В настоящее время за счет сумм страховых взносов работодатели могут финансировать:

— проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

— реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и опасных производственных факторов в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

— обучение и проверку знаний по охране труда;

--- к эффективным мероприятиям относятся квалифицированное проведение вводного, на рабочем месте, периодического (повторный), внепланового и текущего инструктажей работников по технике безопасности.

--- Со всеми рабочими предприятия должно проводиться обучение безопасным приемам и методам работы на их рабочих местах. Этот вид обучения является чисто практическим и проводится после теоретического курса обучения или после проведения инструктажей по охране труда. Обучение может проводиться как индивидуально с каждым рабочим, так и с группой рабочих, выполняющих одну и ту же работу.

— приобретение работникам средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств;

— санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами;

— проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными (опасными) производственными факторами;

— обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;

— приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха работников;

— приобретение аптечек для оказания первой помощи.

При этом для обеспечения контроля за целевым использованием сумм страховых взносов страхователь с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер представляет в Фонд социального страхования России копии документов, подтверждающих приобретение соответствующих приборов, устройств, оборудования и комплексов.

План мероприятий по снижению производственного травматизма.

Согласно приказа Минтруда России ведомственный план мероприятий по снижению производственного травматизма рекомендован федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, при разработке ведомственных планов по снижению производственного травматизма.

- подготовить методические рекомендации по разработке ведомственных планов по снижению производственного травматизма;

- оказывать методическую помощь в разработке ведомственных планов по снижению производственного травматизма;
- обеспечить согласование ведомственных планов мероприятий по снижению производственного травматизма.

I. Анализ производственного травматизма

1. Проведение детального анализа состояния смертельного травматизма в отрасли по:

- виду (видам) экономической деятельности организаций, входящих в состав отрасли;
- видам несчастных случаев на производстве;
- основным причинам несчастных случаев на производстве;
- субъектам Российской Федерации;
- отдельным работодателям (группам работодателей);
- опасным производственным объектам (если несчастные случаи произошли в результате аварий на таких объектах).

2. Выявление и описание по результатам анализа состояния смертельного травматизма в отрасли наиболее массовых причин и видов несчастных случаев со смертельным исходом, а также опасностей — источников таких несчастных случаев (технологическое оборудование, машины, механизмы и т.п.); составление рейтинга видов, причин и опасностей несчастных случаев со смертельным исходом.

3. Анализ выявленных в ходе расследований несчастных случаев со смертельным исходом (в том числе происшедших в результате аварий на опасных производственных объектах) нарушений обязательных требований, содержащихся в соответствующих законодательных и иных нормативных правовых актах, послуживших причинами таких несчастных случаев, составление перечня наиболее типичных нарушений.

II. Совершенствование нормативных правовых актов в целях снижения производственного травматизма

4. Анализ законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, выполнение которых направлено на исключение несчастных случаев на производстве со смертельным исходом в целях:

- определения достаточности указанных обязательных требований, выполнение которых позволит предотвратить несчастные случаи;
- выявления устаревших требований, в том числе содержащихся в отраслевых нормативных правовых актах РФ (или их отдельных положениях), не соответствующим современному развитию техники и технологии в отрасли.

5. Разработка новых и (или) актуализация (пересмотр) действующих нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, выполнение которых направлено на исключение несчастных случаев на производстве со смертельным исходом, для обеспечения достаточности обязательных требований, выполнение которых позволит предотвратить несчастные случаи.

6. Подготовка ведомственного документа (документов), отражающего особенности организации охраны труда в отрасли.

7. Включение обязательных требований, содержащихся в законодательных и иных нормативных правовых актах, направленных на исключение случаев травмирования работников, в стандарты профессиональных сообществ отрасли.

8. Формирование на основе анализа производственного травматизма в отрасли базы типовых решений, позволяющих исключить основные повторяющиеся причины и виды несчастных случаев на производстве со смертельным исходом.

9. Включение в государственные программы Российской Федерации комплекса мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствующих отраслях.

III. Обеспечение кадрового потенциала и повышение компетенций руководителей организаций отрасли, специалистов служб охраны труда, специалистов по охране труда, специалистов инженерно-технических служб.

10. Организация отраслевых тематических всероссийских и региональных совещаний (семинаров) по вопросам охраны труда и предотвращения несчастных случаев на производстве:

- с руководителями организаций;
- с руководителями и специалистами служб охраны труда организаций;
- техническими руководителями (главными инженерами) организаций.

V. Меры по снижению числа несчастных случаев со смертельным исходом в конкретных организациях отрасли.

Сбор и обобщение информации об организации работ по охране труда и недопущению несчастных случаев на производстве.

Методы и средства защиты от механических опасностей.

В зависимости от возможности защиты человека в условиях взаимодействия его с потенциально опасными объектами можно рассматривать два основных метода:

1. Обеспечение недоступности к опасно действующим частям машин и оборудования;
2. Применение приспособлений, непосредственно защищающих человека от опасного производственного фактора.

В решении задач защиты от механических опасностей особую роль играет правильное определение границ опасной зоны.

В понятие опасной зоны входит пространство, в котором возможно воздействие на работающего опасного и вредного производственного фактора (ГОСТ12.0.002-80). В процессе проектирования технологического оборудования необходимо применять устройства, либо исключая возможность контакта человека с опасной зоной, либо снижающее опасность контакта. Организационно максимальная безопасность труда обеспечивается применением ограждений, предохранительных и блокирующих устройств, а также установкой сигнализаций, а в особо опасных случаях - применением дистанционного управления.

Домашнее задание:

1. Законспектировать тему. Прочитайте в интернете тему: Вредные производственные факторы и вредные вещества.
2. Разработать профилактические мероприятия для защиты своего здоровья от вредных производственных факторов в цехах предприятия. (вспомните, вы были на производственной практике в мебельных цехах, чтобы вы улучшили на рабочих местах предприятий).
3. Контрольные вопросы:

На какие группы подразделяются физические опасные и вредные производственные факторы?

Какие методы защиты от шума, пыли и вибрации вы использовали на рабочих местах в цехах предприятия во время производственной практики?

Практическое занятие № 6

1. **Название темы:** Определение устройств и средств коллективной и индивидуальной защиты
2. **Учебные цели:** Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по определению устройств и средств коллективной и индивидуальной защиты.
3. **Продолжительность занятия:** 2 часа.
4. **Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал:** плакаты по охране труда, ноутбук, экран, проектор. Образцы индивидуальной защиты.
5. **Литература, информационное обеспечение:** В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП.
6. **Методические рекомендации по выполнению работы:** изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.
7. **Порядок выполнения работы:**
Задание 1. Определить устройства и средства коллективной и индивидуальной защиты.
Задание 2. Описать назначения средств индивидуальной защиты и коллективной.
Задание 3. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Средства коллективной защиты и их классификация

Средства коллективной защиты (СКЗ) – это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты должны быть расположены на производственном оборудовании или на рабочем месте таким образом, чтобы постоянно обеспечивалась возможность контроля его работы, а также безопасность ухода и ремонта.

Классификация средств коллективной защиты

Классификация и основные виды средств коллективной защиты работников приведены в ГОСТ 12.4.011-89 «ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация».

В зависимости от назначения средства коллективной защиты подразделяют на классы:

1. Средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест (от повышенного или пониженного барометрического давления и его резкого изменения, повышенной или пониженной влажности воздуха, повышенной или пониженной ионизации воздуха, повышенной или пониженной концентрации кислорода в воздухе, повышенной концентрации вредных аэрозолей в воздухе);
2. Средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест (пониженной яркости, отсутствия или недостатка естественного света, пониженной видимости, дискомфортной или слепящей блёскости, повышенной пульсации светового потока, пониженного индекса цветопередачи);
3. Средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений;
4. Средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений;
5. Средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;
6. Средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;
7. Средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
8. Средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения;
9. Средства защиты от повышенного уровня шума;
10. Средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной);
11. Средства защиты от повышенного уровня ультразвука;
12. Средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;
13. Средства защиты от поражения электрическим током;
14. Средства защиты от повышенного уровня статического электричества;
15. Средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
16. Средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
17. Средства защиты от воздействия механических факторов (движущихся машин и механизмов; подвижных частей производственного оборудования и инструментов; перемещающихся изделий, заготовок, материалов; нарушения целостности конструкций; обрушивающихся горных пород; сыпучих материалов; падающих с

высоты предметов; острых кромок и шероховатостей поверхностей заготовок, инструментов и оборудования; острых углов);

18. Средства защиты от воздействия химических факторов;
19. Средства защиты от воздействия биологических факторов;
20. Средства защиты от падения с высоты.

Виды средств коллективной защиты

- **Средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест:** устройства для поддержания нормируемой величины барометрического давления; вентиляции и очистки воздуха; кондиционирования воздуха; локализации вредных факторов; отопления; автоматического контроля и сигнализации; дезодорации воздуха.
- **Средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест:** источники света; осветительные приборы; световые проемы; светозащитные устройства; светофильтры.
- **Средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений:** оградительные устройства; предупредительные устройства; герметизирующие устройства; защитные покрытия; устройства улавливания и очистки воздуха и жидкостей; средства дезактивации; устройства автоматического контроля; устройства дистанционного управления; средства защиты при транспортировании и временном хранении радиоактивных веществ; знаки безопасности; емкости для радиоактивных отходов.
- **Средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений:** оградительные устройства; герметизирующие устройства; теплоизолирующие устройства; вентиляционные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.
- **Средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений:** оградительные устройства; устройства для вентиляции воздуха; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.
- **Средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений:** оградительные устройства; защитные покрытия; герметизирующие устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.
- **Средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей:** оградительные устройства; устройства защитного заземления; изолирующие устройства и покрытия; знаки безопасности.

- **Средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения:** оградительные устройства; предохранительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.
- **Средства защиты от повышенного уровня шума:** оградительные устройства; звукоизолирующие, звукопоглощающие устройства; глушители шума; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления.
- **Средства защиты от повышенного уровня вибрации:** оградительные устройства; виброизолирующие, виброгасящие и вибропоглощающие устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления.
- **Средства защиты от повышенного уровня ультразвука:** оградительные устройства; звукоизолирующие, звукопоглощающие устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; устройства дистанционного управления.
- **Средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний:** оградительные устройства; знаки безопасности.
- **Средства защиты от поражения электрическим током:** оградительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; изолирующие устройства и покрытия; устройства защитного заземления и зануления; устройства автоматического отключения; устройства выравнивания потенциалов и понижения напряжения; устройства дистанционного управления; предохранительные устройства; молниеотводы и разрядники; знаки безопасности.
- **Средства защиты от повышенного уровня статического электричества:** заземляющие устройства; нейтрализаторы; увлажняющие устройства; антиэлектростатические вещества; экранизирующие устройства.
- **Средства защиты от пониженных или повышенных температур поверхностей оборудования, материалов и заготовок:** оградительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; термоизолирующие устройства; устройства дистанционного управления.
- **Средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха, температурных перепадов:** оградительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; термоизолирующие устройства; устройства дистанционного управления; устройства для обогрева и охлаждения.
- **Средства защиты от воздействия механических факторов:** оградительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; предохранительные устройства; устройства дистанционного управления; тормозные устройства; знаки безопасности.

- **Средства защиты от воздействия химических факторов:** оградительные устройства; устройства автоматического контроля и сигнализации; герметизирующие устройства; устройства для вентиляции и очистки воздуха; устройства для удаления токсичных веществ; устройства дистанционного управления; знаки безопасности.
- **Средства защиты от воздействия биологических факторов:** оборудование и препараты для дезинфекции, дезинсекции, стерилизации, дератизации; оградительные устройства; герметизирующие устройства; устройства для вентиляции и очистки воздуха; знаки безопасности.
- **Средства защиты от падения с высоты:** ограждения; защитные сетки; знаки безопасности.
- **Средства индивидуальной защиты** — средства, которые используются работниками для защиты от вредных и опасных факторов производственного процесса, а также для защиты от загрязнения. СИЗ применяются в тех случаях, когда безопасность выполнения работ не может быть полностью обеспечена организацией производства, конструкцией оборудования, средствами коллективной защиты.
- **Обеспечение работников** средствами индивидуальной защиты должно соответствовать Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 25.12.97 № 66. [2]
- **В зависимости от назначения выделяют:**
 - - изолирующие костюмы - пневмокостюмы; гидроизолирующие костюмы; скафандры;
 - - средства защиты органов дыхания - противогазы; респираторы; пневмошлемы; пневмомаски;
 - - специальную одежду - комбинезоны, полукомбинезоны; куртки; брюки; костюмы; халаты; плащи; полушубки, тулупы; фартуки; жилеты; нарукавники.
 - - специальную обувь — сапоги, ботфорты, полусапожки, ботинки, полуботинки, туфли, галоши, боты, бахилы;
 - - средства защиты рук - рукавицы, перчатки;
 - - средства защиты головы - каски; шлемы, подшлемники; шапки, береты, шляпы;
 - - средства защиты лица - защитные маски; защитные щитки;
 - - средства защиты органов слуха - противошумные шлемы; наушники; вкладыши;
 - - средства защиты глаз - защитные очки;
 - - предохранительные приспособления - пояса предохранительные; диэлектрические коврики; ручные захваты; манипуляторы; наколенники, налокотники, наплечники;
 - - защитные, дерматологические средства - моющие средства; пасты; кремы; мази.
- Использование СИЗ должно обеспечивать максимальную безопасность, а неудобства, связанные с их применением, должны быть сведены к минимуму.

Домашнее задание:

1. Законспектировать тему. Учить Обливин В.Н. глава 2
2. Выполнить задание, ответьте на вопросы:

Опишите назначения средств индивидуальной защиты и коллективной.
 Дайте им характеристику.

Средства коллективной и индивидуальной защиты

▶ Коллективные средства защиты, предусмотренные проектно-конструкторскими разработками, реализуются в технологических процессах при механизации и автоматизации производств, использовании манипуляторов, дистанционном управлении оборудованием; применении ограждений, блокировок, световой и звуковой сигнализации, отличительной окраски; использовании тормозных и выключающих устройств.

▶ Средства индивидуальной защиты (СИЗ) обеспечивают защиту человека (или его отдельных органов) с помощью специальной одежды, обуви, защитных касок, масок, а также светофильтров, вибро- и шумозащитных устройств.

Средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения подразделяют на классы:

- костюмы изолирующие;
- средства защиты органов дыхания;
- одежда специальная защитная;
- средства защиты ног;
- средства защиты рук;
- средства защиты головы;
- средства защиты лица;
- средства защиты глаз;
- средства защиты органа слуха;
- средства защиты от падения с высоты и другие предохранительные средства;
- средства дерматологические защитные;
- средства защиты комплексные.



СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

КЛАССИФИКАЦИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ОРГАНОВ ДЫХАНИЯ И КОЖИ

СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

- Средства индивидуальной защиты органов дыхания
 - детские
 - гражданские
 - промышленные
 - общевойсковые
 - Изолирующие противогазы
 - Респираторы
 - Простейшие средства защиты
- Средства индивидуальной защиты кожи
 - Специальные
 - Изолирующие (воздухо- непроницаемые) костюмы
 - Фильтрующие (воздухо-проницаемые) костюмы
 - Простейшие средства защиты кожи

Легкий защитный костюм

- 1 - рубаха с капюшоном;
- 2 - штаны;
- 3 - ботинки;
- 4 - защитные перчатки;
- 5 - каска.

Элементы герметизации одежды

- 1 - манжеты рукавов;
- 2 - манжеты штанин;
- 3 - манжеты обуви;
- 4 - манжеты перчаток.

Простейшие средства защиты кожи

- 1 - защитный крем;
- 2 - крем;
- 3 - крем.

Ватно-марлевая повязка

Ватно-марлевая повязка используется для защиты органов дыхания от загрязнений пыли.

1 - ватно-марлевая повязка; 2 - марлевый материал 10-20см.

1 - маска (рука, козырек); 2 - штаны; 3 - ботинки; 4 - перчатки; 5 - защитные очки; 6 - каска.

Гражданский противогаз ГП-5

- 1 - фильтрующий элемент;
- 2 - соединительная трубка;
3 - корпус;
- 4 - соединительная трубка;
- 5 - соединительная трубка;
- 6 - соединительная трубка;
- 7 - соединительная трубка;
- 8 - соединительная трубка;
- 9 - соединительная трубка;
- 10 - соединительная трубка;
- 11 - соединительная трубка;
- 12 - соединительная трубка;
- 13 - соединительная трубка;
- 14 - соединительная трубка;
- 15 - соединительная трубка;
- 16 - соединительная трубка;
- 17 - соединительная трубка;
- 18 - соединительная трубка;
- 19 - соединительная трубка;
- 20 - соединительная трубка;
- 21 - соединительная трубка;
- 22 - соединительная трубка;
- 23 - соединительная трубка;
- 24 - соединительная трубка;
- 25 - соединительная трубка;
- 26 - соединительная трубка;
- 27 - соединительная трубка;
- 28 - соединительная трубка;
- 29 - соединительная трубка;
- 30 - соединительная трубка;
- 31 - соединительная трубка;
- 32 - соединительная трубка;
- 33 - соединительная трубка;
- 34 - соединительная трубка;
- 35 - соединительная трубка;
- 36 - соединительная трубка;
- 37 - соединительная трубка;
- 38 - соединительная трубка;
- 39 - соединительная трубка;
- 40 - соединительная трубка;
- 41 - соединительная трубка;
- 42 - соединительная трубка;
- 43 - соединительная трубка;
- 44 - соединительная трубка;
- 45 - соединительная трубка;
- 46 - соединительная трубка;
- 47 - соединительная трубка;
- 48 - соединительная трубка;
- 49 - соединительная трубка;
- 50 - соединительная трубка;
- 51 - соединительная трубка;
- 52 - соединительная трубка;
- 53 - соединительная трубка;
- 54 - соединительная трубка;
- 55 - соединительная трубка;
- 56 - соединительная трубка;
- 57 - соединительная трубка;
- 58 - соединительная трубка;
- 59 - соединительная трубка;
- 60 - соединительная трубка;
- 61 - соединительная трубка;
- 62 - соединительная трубка;
- 63 - соединительная трубка;
- 64 - соединительная трубка;
- 65 - соединительная трубка;
- 66 - соединительная трубка;
- 67 - соединительная трубка;
- 68 - соединительная трубка;
- 69 - соединительная трубка;
- 70 - соединительная трубка;
- 71 - соединительная трубка;
- 72 - соединительная трубка;
- 73 - соединительная трубка;
- 74 - соединительная трубка;
- 75 - соединительная трубка;
- 76 - соединительная трубка;
- 77 - соединительная трубка;
- 78 - соединительная трубка;
- 79 - соединительная трубка;
- 80 - соединительная трубка;
- 81 - соединительная трубка;
- 82 - соединительная трубка;
- 83 - соединительная трубка;
- 84 - соединительная трубка;
- 85 - соединительная трубка;
- 86 - соединительная трубка;
- 87 - соединительная трубка;
- 88 - соединительная трубка;
- 89 - соединительная трубка;
- 90 - соединительная трубка;
- 91 - соединительная трубка;
- 92 - соединительная трубка;
- 93 - соединительная трубка;
- 94 - соединительная трубка;
- 95 - соединительная трубка;
- 96 - соединительная трубка;
- 97 - соединительная трубка;
- 98 - соединительная трубка;
- 99 - соединительная трубка;
- 100 - соединительная трубка;

Гражданский противогаз ГП-7

- 1 - маска;
- 2 - соединительная трубка;
- 3 - соединительная трубка;
- 4 - соединительная трубка;
- 5 - соединительная трубка;
- 6 - соединительная трубка;
- 7 - соединительная трубка;
- 8 - соединительная трубка;
- 9 - соединительная трубка;
- 10 - соединительная трубка;
- 11 - соединительная трубка;
- 12 - соединительная трубка;
- 13 - соединительная трубка;
- 14 - соединительная трубка;
- 15 - соединительная трубка;
- 16 - соединительная трубка;
- 17 - соединительная трубка;
- 18 - соединительная трубка;
- 19 - соединительная трубка;
- 20 - соединительная трубка;
- 21 - соединительная трубка;
- 22 - соединительная трубка;
- 23 - соединительная трубка;
- 24 - соединительная трубка;
- 25 - соединительная трубка;
- 26 - соединительная трубка;
- 27 - соединительная трубка;
- 28 - соединительная трубка;
- 29 - соединительная трубка;
- 30 - соединительная трубка;
- 31 - соединительная трубка;
- 32 - соединительная трубка;
- 33 - соединительная трубка;
- 34 - соединительная трубка;
- 35 - соединительная трубка;
- 36 - соединительная трубка;
- 37 - соединительная трубка;
- 38 - соединительная трубка;
- 39 - соединительная трубка;
- 40 - соединительная трубка;
- 41 - соединительная трубка;
- 42 - соединительная трубка;
- 43 - соединительная трубка;
- 44 - соединительная трубка;
- 45 - соединительная трубка;
- 46 - соединительная трубка;
- 47 - соединительная трубка;
- 48 - соединительная трубка;
- 49 - соединительная трубка;
- 50 - соединительная трубка;
- 51 - соединительная трубка;
- 52 - соединительная трубка;
- 53 - соединительная трубка;
- 54 - соединительная трубка;
- 55 - соединительная трубка;
- 56 - соединительная трубка;
- 57 - соединительная трубка;
- 58 - соединительная трубка;
- 59 - соединительная трубка;
- 60 - соединительная трубка;
- 61 - соединительная трубка;
- 62 - соединительная трубка;
- 63 - соединительная трубка;
- 64 - соединительная трубка;
- 65 - соединительная трубка;
- 66 - соединительная трубка;
- 67 - соединительная трубка;
- 68 - соединительная трубка;
- 69 - соединительная трубка;
- 70 - соединительная трубка;
- 71 - соединительная трубка;
- 72 - соединительная трубка;
- 73 - соединительная трубка;
- 74 - соединительная трубка;
- 75 - соединительная трубка;
- 76 - соединительная трубка;
- 77 - соединительная трубка;
- 78 - соединительная трубка;
- 79 - соединительная трубка;
- 80 - соединительная трубка;
- 81 - соединительная трубка;
- 82 - соединительная трубка;
- 83 - соединительная трубка;
- 84 - соединительная трубка;
- 85 - соединительная трубка;
- 86 - соединительная трубка;
- 87 - соединительная трубка;
- 88 - соединительная трубка;
- 89 - соединительная трубка;
- 90 - соединительная трубка;
- 91 - соединительная трубка;
- 92 - соединительная трубка;
- 93 - соединительная трубка;
- 94 - соединительная трубка;
- 95 - соединительная трубка;
- 96 - соединительная трубка;
- 97 - соединительная трубка;
- 98 - соединительная трубка;
- 99 - соединительная трубка;
- 100 - соединительная трубка;

Подбор лицевой части противогазов ГП-7, ГП-7В, ГП-7ВМ

Рост лицевой части	1	2	3
Половина углов лямки ГП-7, ГП-7В, ГП-7ВМ	4-8-8	3-7-8	3-6-7
Сумма горизонтального и вертикального обхватов головы, мм	1185	1190-1210	1215-1235

1 - маска (рука, козырек); 2 - штаны; 3 - ботинки; 4 - перчатки; 5 - защитные очки; 6 - каска.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям



Для обеспечения безопасности исходя из способов защиты применяют средства коллективной защиты (СКЗ) и средства индивидуальной защиты (СИЗ).

Средства коллективной защиты (СКЗ) защищают в основном от вредных и опасных факторов (шума, вибрации, электростатических зарядов и т.д.), а средства индивидуальной защиты (СИЗ) – отдельные органы (средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, глаз и т.д.).

Средства коллективной защиты (СКЗ)

Ограждения, блокировочные, предохранительные устройства, тормозные, световая и звуковая сигнализация, знаки безопасности, заземления и зануления, освещение, изолирующие, герметизирующие средства и др.



Средства индивидуальной защиты

Противогазы и респираторы, маски, различные виды специальной одежды, шлемы, защитные очки, каски и т.д.



ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Индивидуальные средства защиты:

- Костюм хлопчатобумажный;
- Резиновые перчатки;
- Защитные очки;
- Каска;
- Противогаз;



Коллективные средства защиты:

- Оградительные устройства;
- Предупредительные надписи и плакаты;
- Заземление;
- Средства пожаротушения;
- Молниеотводы.



Опишите эти средства.



▶ применяют по назначению коллективные и индивидуальные средства защиты, в соответствии с законодательством о безопасности и охране труда;

1. Что такое средства коллективной защиты?
2. Виды средств коллективной защиты?
3. От чего оберегают коллективные средства защиты?
4. Что относится к средствам коллективной защиты по охране труда?
5. Требования к СКЗ на производствах?
6. Применение средств коллективной защиты?

Практическое занятие № 7

- 1. Название темы:** Использование экобиозащитные материалы в деревообработке.
- 2. Учебные цели:** Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по использованию экобиозащитных материалов в деревообработке.
- 3. Продолжительность занятия:** 2 часа.
- 4. Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал:** образцы материалов, плакаты.
- 5. Литература, информационное обеспечение:** В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП. М. Издательский центр «Академия», 2005. 256 с.
- 6. Методические рекомендации по выполнению работы:** изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.
- 7. Порядок выполнения работы:**
Задание 1 Охарактеризовать экобиозащитные материалы, применяемые в деревообработке.

Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Экологически чистые материалы в мебельном производстве.

Ведущие производители мебели во всем мире все чаще стремятся применять в производстве экологически чистые материалы. Столы и стулья, стенки и шкафы, диваны и кресла из натуральных компонентов или, по меньшей мере, без токсичных и вредных для здоровья составляющих, внесут спокойствие и уют в жилище. Перечислим материалы, которые не причинят вред здоровью человека и окружающей среде.

Начнем с мягкой мебели. В мягкой мебели крайне важно применение экологичных материалов; например, натуральных тканей (хлопок, шерсть, лен, бархат) вместо синтетических в обивке диванов и кресел.

Диваны, облицованные качественными материалами, прослужат дольше.

Натуральная, аккуратно выделанная кожа – самый престижный и в то же время практичный вид покрытия. При правильном уходе она надолго сохранит свой внешний вид. Также экологичным является и нубук – это натуральная кожа, которую обработали специальными средствами, чтобы она приобрела мягкую и ворсистую текстуру, напоминающую замшу. Остановимся на нубуке подробнее, ведь этот материал не так давно стал активно вводиться в производство мягкой мебели. Нубук обладает высокой прочностью, а также водоотталкивающими свойствами, повышенной износостойкостью, антистатическим эффектом, термостойкостью. Так, например, для удаления с мебели, выполненной из нубука, чернильных либо жировых пятен, необходимо смочить водой либо раствором стирального порошка салфетку и потереть загрязненное место круговыми движениями. При помощи сухой салфетки аккуратно удалить остатки влаги. Вот и все!

А теперь вернемся в корпусной мебели и экологичности материалов, которые применяются в ее производстве.

Массив дерева - безусловно, самый натуральный материал в производстве корпусной мебели. Древесина используется для оформления столешниц и фасадов гарнитуров.

Обычно для этого применяют хвойные и твердолиственные виды древесины – дуб и бук, сосну и ясьень, орех и вишню, тис и лиственницу. Покрытие часто обрабатывают специальными составами (морилки, пропитки), чтобы придать ему водостойкость и более яркий цвет или же чтобы создать необычный визуальный эффект (патина, золочение). Краски, воски и лаки, которые наносят на поверхность предмета, проходят самую тщательную экспертизу. Согласно ГОСТу, в мебельном производстве рекомендуется использовать только составы 3-го (умеренно опасные) и 4-го (малоопасные) классов. Мебель из массива дерева считается самой дорогой и элитной. Здесь же можно назвать и плетеную мебель из ротанга и бамбука. Кресла, стулья, этажерки и другие предметы мебели из Индонезии, безусловно, также можно отнести к разряду экологически чистых и сделанных из природных материалов.

Шпон идет сразу после массива – он практически не уступает ему в популярности и такой же экологичный, но значительно более бюджетный вариант. Этот облицовочный материал представляет собой тонкие листы древесины, поэтому он сохраняет фактуру дерева. Кроме того, шпон может использоваться для создания фанеры.

МДФ (мелкодисперсная фракция) считается экологически чистым материалом. Его создают путем прессовки очень мелкой древесной стружки, а связующим элементом выступает лигнин – вещество, которое древесина выделяет при нагревании. В производстве не используются канцерогенные эпоксидные смолы и фенол. Мебель, сделанная из плит МДФ, не подвержена плесени и другим грибкам, и это еще один плюс в его пользу, особенно в помещениях, где бывают дети. МДФ отличается прочностью и износостойкостью, его можно мыть с применением чистящих средств.

В производстве кухонных гарнитуров часто используют HPL пластики. Это синтетический материал, но при этом он также считается экологически безопасным. Декоративный пластик состоит преимущественно из целлюлозы и природных смол. Он славится своей стойкостью к влаге и истиранию, поэтому подходит для облицовки фасадов и столешниц.

Экологически чистыми можно назвать и пластики ПВХ(поливинилхлорид). Они легкие, прочные и при этом долговечные. В то же время, мебель из пластика притягивает к себе пыль, а пластиковые поверхности могут выступать источниками статического электричества, что заставляет дорабатывать такие покрытия.

Оказать вредное влияние на здоровье человека не способны и такие материалы, как стекло, алюминий и нержавеющей сталь

Мебель из экологически чистых, природных материалов обычно продается по более высокой цене, чем ее аналоги, сделанные из синтетических веществ, безопасность которых стоит под большим вопросом. Однако, перефразируя известную поговорку, можно смело утверждать: это тот случай, когда здоровье можно купить.

ЛДСП – ламинированная древесно-стружечная плита. Это ДСП, покрытое пластиковой пленкой. Благодаря ламинации мебель дольше служит и с ее поверхности испаряется меньше вредных веществ, входящих в состав искусственных смол. Также пластиковое покрытие позволяет добиться различных вариантов дизайна.

Другие материалы:

Стекло – экологически чистый материал, однако используется редко из соображений безопасности. Наиболее ударопрочным является закаленное стекло.

Пробка – износостойкая, экологически безопасная, но при этом дорогая. В качестве мебели используется нечасто.

Металл – экологически безопасный материал, применяется для изготовления каркасов кроватей, столов и стульев, в том числе, в детской мебели. Прочный, износостойкий, но не позволяет добиваться многообразия дизайна, обладает большим весом, не всегда удобен в эксплуатации.

Пластик различных видов – прочный, легкий, может воплощать разнообразные дизайнерские решения. Самым экологичным и безопасным является полипропилен (PP). Изделия из ПВХ при несоблюдении условий эксплуатации (например, чрезмерном нагревании) могут выделять в воздух опасные вещества.

ДСП (древесно-стружечная плита)- материал, от которого точно стоит отказаться в своем доме, хотя в России он до сих пор используется в производстве мебели: кроватей, столов, шкафов и других предметов. Этот материал лидер по числу вредных веществ. Он содержит небезопасные для здоровья фенолформальдегидные и карбаминоформальдегидные смолы, которые выступают его связующим компонентом и обеспечивают прочность. Интенсивность выделения формальдегида зависит от температуры и влажности в помещении: чем теплее, тем содержание формальдегида в воздухе больше. Поэтому все изделия из ДСП обклеивают защитной пленкой или шпоном. Сейчас на смену ДСП приходят другие, более безвредные современные составы и материалы.

Классификация средств экобиозащитной техники основы их применения. Основными направлениями защиты от техногенных неблагоприятных факторов являются:

- снижение массы вредных веществ и интенсивности энергетических воздействий за счет совершенствования технологии и производственного оборудования с наиболее радикальным решением в виде безотходных технологий и систем обратного водоснабжения;
- локализация неблагоприятных факторов, т.е. ограничение их действия определенными пределами;
- рассеивание и разбавление вредных и токсических веществ с помощью дымовых труб и рассеивающих выпусков;
- очистка производственных выбросов и стоков;
- обезвреживание (а при наличии болезнетворных микроорганизмов и обеззараживание) сбросов и выбросов;
- повышение защищенности человека за счет средств индивидуальной защиты. Из перечисленных направлений, а точнее – применяемых при этом средств к объектам экобиозащитной техники можно отнести только средства локализации, очистки и обезвреживания. Кроме того, в экобиозащитную технику входят специфические средства защиты литосферы, обеспечивающие сбор, транспортировку, хранение и захоронение, утилизацию и ликвидацию твердых отходов. Применяемые методы защиты и конструкция конкретных образцов ЗБТ прежде всего зависят от фазового состояния удаляемых или обезвреживаемых неблагоприятных факторов и характеристик среды, в которую они поступают, т.е. характеристик атмосферы, гидросферы и литосферы. Существенными особенностями отличаются методы и

средства защиты от энергетических неблагоприятных факторов. Определяющим фактором в данном случае является Физическая природа воздействия. Средства защиты от шума резко отличаются от таких же средств при воздействии вибрации. Для акустических факторов, когда их распространение идет в основном через воздушную среду, в основу защитных средств положены одни и те же методы и сходные технические решения. В одну общую группу можно выделить и средства защиты от производственных излучений, главными из которых являются экраны, хотя свои существенные особенности будут у каждого вида излучений.

Таким образом, классификация экобиозащитной техники строится с учетом области их применения, физической природы неблагоприятных факторов и назначений средств экобиозащитной техники.

Классификация экобиозащитной техники, учитывающая эти требования.



Классификация средств экобиозащитной техники

При определении степени экологичности мебели учитываются не только химические показатели, но и происхождение древесины. Эксперты Лесного попечительского совета (FSC) России призывают обращать внимание на то, что на наш рынок ввозится масса изделий из пород деревьев, растущих в других климатических поясах и на других континентах.

По данным ФАО, до 7 млн га тропических лесов ежегодно исчезает в результате незаконных рубок и конверсии лесов в земли сельского хозяйства, что приводит к уменьшению биоразнообразия и изменению климата на планете. Что касается конкретно нашей страны, то, по данным Рослесхоза, экономический ущерб от незаконной вырубке лесов в России достигает 14 млрд рублей в год.

Несмотря на административную и уголовную ответственность, предусмотренную законодательством за заготовку нелегальной древесины внутри страны и ее импорт в Россию, в Москве продолжается торговля нелегальными видами древесины. Интернет-магазины рекламируют продажу паркета и мебели из запрещенных субтропических и тропических пород, например, самшит и мербау, а также породы, запрещенные для внутренней заготовки в РФ: тис, кавказская груша, дуб, ясень, вишня и другие.

В стремлении приобрести по-настоящему безопасную продукцию, стоит ориентироваться не столько на материал, из которого произведена мебель, а на её характеристики. Поскольку, как мы выяснили, даже предметы из массива дерева не всегда гарантируют экологичность. Наиболее крупные производители, дорожающие своей репутацией, стараются учитывать все нюансы, а детскую мебель сделать максимально безопасной. Так, в компании ИКЕА детские кроватки изготавливаются только из массива дерева или металла — ЛДСП и другие композитные материалы для этого вида продукции не используются. Шкафы для детских комнат могут быть сделаны из ЛДСП, при этом, по словам представителя компании, «предельно допустимое значение по эмиссии формальдегида в стандарте ИКЕА в два раза ниже того, что разрешается российским законодательством».

Что касается потребителя, то ему зачастую непросто сориентироваться при выборе товаров, поскольку информирование о подобных фактах (как в примере с ИКЕА) не осуществляется широким и доступным образом. Поэтому на сегодняшний день наиболее узнаваемыми ориентирами безопасности и экологичности продукции являются эко маркировки I типа («Листок Жизни», «Голубой ангел», «Северный лебедь», «Европейский цветок/Ecolabel» и др.) и специальные эко маркировки типа FSC:



Домашнее задание:

1. Законспектировать.
2. Выполнить практическое задание:

Дать характеристику экибиозащитным материалам, применяемые в деревообрабатывающей промышленности.

3. Ответить на вопросы:

Функции службы охраны труда на предприятии.

Экибиозащитная техника, достоинства и недостатки (описать достоинства и недостатки экибиозащитной техники и материалов.)

Практическое занятие № 8

1. Название темы: Определение основных причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2. Учебные цели: Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по определению основных причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3. Продолжительность занятия: 2 часа.

4. Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: плакаты по охране труда, ноутбук, экран, проектор.

5. Литература, информационное обеспечение: В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП.

6. Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7. Порядок выполнения работы:

Задание 1. Определить основные причины аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Основные причины аварий на производстве.

Основные причины аварий и несчастных случаев:

отступление от требований проектной и технологической документации;

нарушение регламента ремонтных работ;

неудовлетворительное техническое состояние оборудования;

неэффективность производственного контроля;

неосторожные или несанкционированные действия исполнителей работ;

неправильная организация производства работ.

Причины производственного травматизма и профзаболеваний

Технические причины. Это причины, не зависящие от уровня организации труда на предприятии, а именно: несовершенство технологических процессов;

конструктивные недостатки оборудования, приспособлений, инструментов;

недостаточная механизация тяжелых работ;

несовершенство ограждений, предохранительных устройств, средств сигнализация и блокировок; прочностные дефекты материалов, не известные ранее;

опасные свойства обрабатываемых материалов, образуемых сред и т. п.

Эти причины иногда называют технологическими, конструкторскими или инженерными.

Организационные причины.

Такие причины целиком зависят от уровня организации труда на предприятии.

К ним, например, относятся недостатки в содержании территории, проездов, проходов; неправильная расстановка оборудования; нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств, инструмента;

недостатки в организации рабочих мест, нарушение технологического регламента;

нарушение правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий;
нарушение норм и правил планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента;
недостатки в обучении рабочих безопасным методам труда;
недостатки в организации групповых работ;
слабый технический надзор за опасными работами;
использование машин, механизмов и инструментов не по назначению;
отсутствие или несовершенство ограждений мест работы;
отсутствие, неисправность или неприменение средств индивидуальной защиты и т. п.;
несоблюдение норм трудового законодательства (несоблюдение нормирования рабочего дня, незаконное применение сверхурочных работ, перенос дней отдыха и отпусков).

Санитарно-гигиенические причины.

Сюда можно отнести повышенное (выше ПДК) содержание в воздухе рабочих зон вредных веществ (паров, газов, пыли);
недостаточное или нерациональное освещение;
повышенные уровни шума, ультразвука, вибраций;
неудовлетворительные метеорологические условия;
наличие различных излучений выше допустимых значений;
отсутствие или несовершенство средств индивидуальной защиты и санитарно-бытовых помещений;
нарушение правил личной гигиены и т. п.

Личные причины. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка; несоблюдение правил безопасного поведения работ; болезнь и т.п. Психофизические причины. К ним условно можно отнести физические и нервно-психические перегрузки работающего. Человек может совершить ошибочные действия из-за утомления, вызванного большими физическими (статическими и динамическими) перегрузками, умственным перенапряжением, перенапряжением анализаторов (зрительного, слухового, тактильного), монотонностью труда, стрессовыми ситуациями, болезненным состоянием. К травме может привести несоответствие анатомо-физиологических и психических особенностей организма человека характеру выполняемой работы. В современных сложных технических системах, в конструкции машин, приборов и систем управления еще недостаточно учитываются психофизиологические, психологические и физиологические антропометрические особенности, и возможности человека.

Физиологические возможности — это возможности органов слуха, зрения, силовые, скоростные, энергетические, органов обоняния и осязания. Антропометрические данные человека — это длина ног, рук, форма частей тела, распределение веса человека при различных позах.

Психофизиологические возможности — это возможности восприятия и переработки информации, закрепленных навыков.

Профессиональные заболевания - это расстройство организма человека вследствие воздействия на его организм вредных производственных факторов. Профессиональные отравления могут быть обусловлены всеми указанными выше причинами, а профессиональные заболевания чаще всего вызываются санитарно-гигиеническими и психофизиологическими причинами.

Отравления бывают двух видов: 1 Хроническое отравление - возникает при проникновении ядовитых веществ в организм человека малыми дозами; 2 Острое отравление – внезапное расстройство организма человека, при проникновении ядов в организм.

Предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний на предприятиях.

Сущность производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

1. Производственные травмы

Производственная травма – это внезапное повреждение организма человека и потеря им трудоспособности, вызванные несчастным случаем на производстве. Под несчастными случаями понимаются профессиональные заболевания, профессиональные отравления и, в исключительных случаях, общие заболевания. В свою очередь, повторение несчастных случаев, связанных с производством, считается производственным травматизмом.

Выделяют следующие виды несчастных случаев:

- 1) по количеству пострадавших: одиночные и групповые;
- 2) по тяжести: легкие, тяжелые и с летальным исходом;
- 3) в зависимости от обстоятельств: связанные с производством, не связанные с производством, но связанные с работой, и несчастные случаи в быту.

В случае производственного несчастного случая руководитель участка, где произошел этот несчастный случай, обязан сделать следующее:

организовать меры доврачебной помощи пострадавшему и госпитализировать его;
принять необходимые меры по предупреждению повторения подобного несчастного случая;

срочно сообщить о происшедшем руководителю предприятия и в профсоюзный комитет;
совместно со старшим общественным инспектором по охране и инженером по технике безопасности расследовать несчастный случай в течение 3 суток;
составить акт о несчастном случае по установленной форме Н-1 в количестве двух экземпляров и направить их руководителю предприятия, который должен утвердить данный акт и заверить оба экземпляра печатью организации. При этом один экземпляр выдается пострадавшему, а второй (вместе с материалами расследования) хранится в течение 45 лет в архивах предприятия.

Если произошел групповой, смертельный или тяжелый случай, то руководитель предприятия обязан незамедлительно сообщить об этом техническому инспектору, обслуживающему данное предприятие профсоюза, вышестоящему хозяйственному органу, в прокуратуру по месту нахождения предприятия, Госгортехнадзору или Энергонадзору по подконтрольным им объектам. При этом каждый подобный случай подлежит обязательному специальному расследованию техническим инспектором профсоюза с участием представителей администрации, профсоюзного комитета, вышестоящего хозяйственного органа, а при необходимости – при участии Госгортехнадзора или Энергонадзора в срок не более 7 дней.

За несчастные случаи, связанные с производством, администрация предприятия несет ответственность, при этом пострадавшему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере среднего заработка за счет средств самого предприятия. В случае инвалидности, которая возникла в результате увечья, или иного повреждения здоровья, пострадавшему назначается пенсия, помимо этого ему обязаны возместить материальный ущерб из-за потери трудоспособности в размере разницы между утраченным среднемесячным заработком и пенсией по инвалидности.

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи с работниками и другими лицами при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или индивидуального предпринимателя, в том числе:

- .. работники, выполняющие работу по трудовому договору/ контракту;
- .. граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору;
- .. студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования, проходящие производственную практику в организациях;
- .. лица, приговоренные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;
- .. другие лица, участвующие в производственной деятельности организации и индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету несчастные случаи на производстве: травма, полученная в результате нанесения телесных повреждений другим лицам; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утомление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся; телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную и стойкую утрату трудоспособности.

2. Борьба с производственным травматизмом

Одним из важнейших условий борьбы с производственным травматизмом является систематический анализ причин его возникновения, которые делятся на технические и организационные. Первый вид причин производственного травматизма проявляется в большинстве случаев как результат конструктивных недостатков оборудования, недостаточности освещения, неисправности защитных средств, оградительных устройств. Ко второму виду причин относят несоблюдение правил техники безопасности из-за неподготовленности самих работников, низкая трудовая и производственная дисциплина, неправильная организация работы, отсутствие на предприятии надлежащего контроля за производственным процессом.

Что касается результатов анализа травматизма, то в значительной степени они зависят от достоверности и тщательности оформления актов о несчастных случаях на производстве, особенно что касается формулировки причины несчастного случая. Целью проведения анализа причин несчастных случаев на производстве является выработка мероприятий по устранению и предупреждению несчастных случаев. При проведении подобного анализа применяют монографический, топографический и статистический методы.

Монографический метод предусматривает многосторонний анализ причин травматизма непосредственно на рабочих местах. При этом изучают организацию и условия труда, состояние оборудования, инвентаря, инструментов. Такой метод эффективен в совокупности со статистическим анализом состояния охраны труда.

Топографический метод позволяет установить место наиболее частых случаев травматизма, для чего на плане-схеме предприятия, на которой обозначены рабочие места и оборудование, отмечают количество несчастных случаев за анализируемый период. В результате появляется возможность уделить больше внимания улучшению условий труда именно на тех рабочих местах, где чаще всего происходят несчастные случаи.

Статистический метод основан на изучении количественных показателей данных отчетов о несчастных случаях на предприятии. При этом используются в основном коэффициенты частоты, тяжести травматизма и нетрудоспособности.

Результаты расследования несчастных случаев рассматриваются работодателями в целях разработки и реализации мер по их предупреждению, решения вопросов о возмещении вреда пострадавшим (членам их семей), предоставления им компенсаций и льгот.

3. Анализ причин несчастных случаев, заболеваний.

Анализ причин несчастных случаев на производстве представляет собой одну из важнейших задач предприятия, обеспечивающих такие его экономические показатели, как производительность труда и качество выпускаемой продукции.

Процесс предупреждения производственного травматизма, являющийся весьма важной производственной задачей, неразрывно связан с постоянным совершенствованием системы учета и анализа причин несчастных случаев на производстве.

Целью анализа причин несчастных случаев на производстве является разработка конкретных мероприятий по их устранению. В результате анализа устанавливаются причинные связи несчастных случаев с конструктивными недостатками производственного оборудования, с недостатками организации выполнения производственных процессов и обучения работающих безопасным приемам и методам труда. Анализу несчастных случаев на производстве предшествует их расследование и учет, так как от качества расследования зависит правильность установления причин, достоверность анализа и эффективность профилактических мероприятий, поскольку причины должны вытекать из обстоятельств несчастного случая, а профилактические меры, в свою очередь, должны тесно увязываться с причинами.

Главная трудность при анализе производственного травматизма заключается в однозначном определении основных причин несчастных случаев, анализ которых должен включать в себя следующие этапы:

1. выявление всех причин несчастного случая, которые привели к травме;
2. установление взаимосвязи тех причин, которые непосредственно привели к несчастному случаю;
3. определение основной причины несчастного случая (желательно технической), вызвавшей травмирование пострадавшего.

Причины несчастных случаев представлены на следующем рисунке :

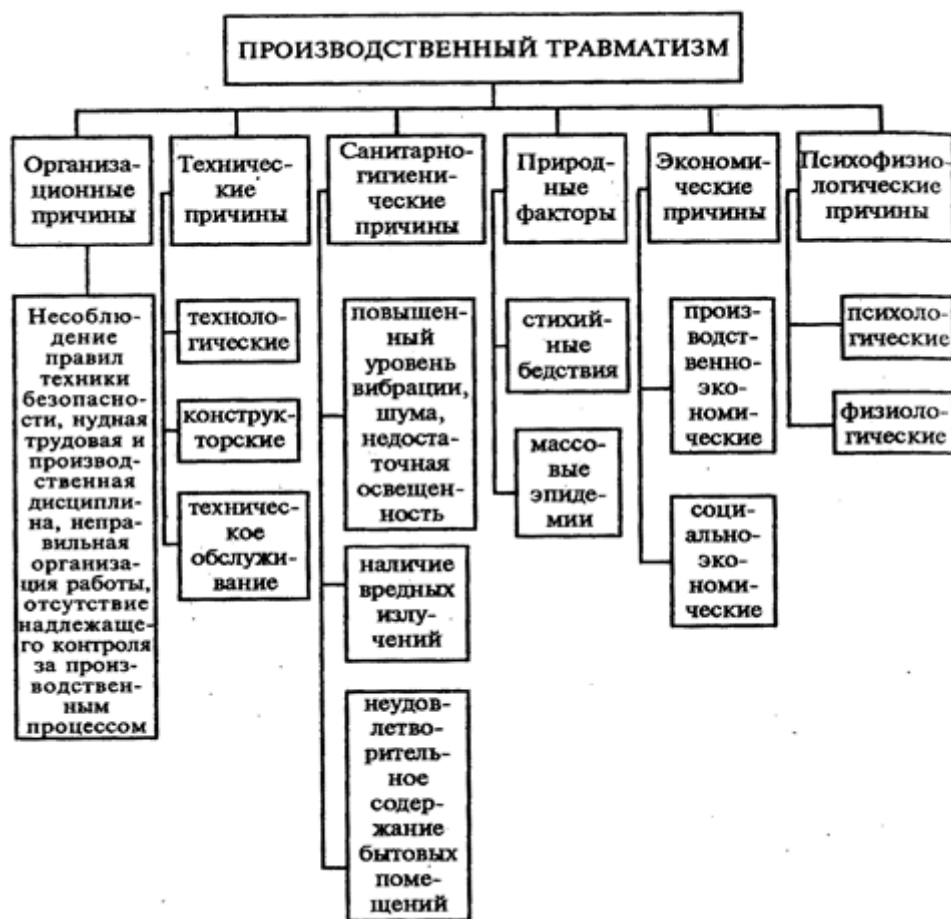


Рис.. Причины производственного травматизма

Анализ несчастных случаев, заболеваний и аварий, имевших место в России за последние годы, позволил выделить следующие основные причины аварийности и травматизма на производстве:

- человеческий фактор – 50,1%;
- оборудование, техника – 18,1%;
- технология выполнения работ – 7,8%;
- условия внешней среды – 16,6%;
- прочие факторы – 7,4%.

Как видно из полученных данных, в настоящее время заметно возрос удельный вес аварий и несчастных случаев, происходящих из-за неправильных действий обслуживающего технического персонала. Часто это связано с недостаточностью профессионализма, а также неумением принимать оптимальные решения в сложной критической обстановке в условиях дефицита времени.

Причиной аварий в РФ нередко является ведомственная - технократическая стратегия, приводящая к сооружению объектов с заведомо отсталой технологией, а также экономия средств на обеспечение необходимой безопасности.

В итоге РФ ежегодно тратит на ликвидацию последствий различного рода аварий и несчастных случаев 1-2% валового продукта. Очевидно, что решить эти проблемы помогут знания в области безопасности жизнедеятельности, которые должны:

- повысить подготовку всего населения России;
- обеспечить учет всех видов несчастных случаев, аварий и их последствий;
- дать полное представление населению о способах защиты от опасностей;
- обеспечить режимы личной и коллективной безопасности в обычных условия и в аварийных условиях.

На основе анализа причин несчастных случаев и заболеваний на производстве администрация предприятия и профсоюзный комитет составляют план мероприятий по охране труда, который включается в раздел "Охрана труда" коллективного договора или в прилагаемое к данному договору соглашение по охране труда. После одобрения проекта коллективного договора на общем собрании работников предприятия администрация заключает договор с профсоюзным комитетом не позднее февраля текущего года. Администрация предприятия и профком должны регулярно отчитываться перед коллективом рабочих и служащих о выполнении ими обязательств по коллективному договору

4. Мероприятия по улучшению безопасности труда

К эффективным мероприятиям относятся квалифицированное проведение вводного, на рабочем месте, периодического (повторного), внепланового и текущего инструктажей работников по технике безопасности.

Вводный инструктаж должны проходить работники, впервые поступившие на предприятие, и учащиеся, направленные для производственной практики. Вводный инструктаж знакомит с правилами по технике безопасности, внутреннего распорядка предприятия, основными причинами несчастных случаев и порядком оказания первой медицинской помощи при несчастном случае.

Инструктаж на рабочем месте (первичный) должны пройти работники, вновь поступившие на предприятие или переведенные на другое место работы, и учащиеся, проходящие производственную практику. Этот инструктаж знакомит с правилами техники безопасности непосредственно на рабочем месте, а также с индивидуальными защитными средствами.

Периодический (повторный) инструктаж проводится с целью проверки знаний и умений работников применять навыки, полученные ими при вводном инструктаже и на рабочем месте. Независимо от квалификации и стажа работы этот вид инструктажа должны проходить работники торговли и общественного питания (не реже одного раза в 6 месяцев)

В настоящий момент сложившаяся ситуация по правовому обеспечению безопасности жизнедеятельности на производстве несколько меняется, и происходит это в связи с тем, что уже внесены существенные изменения в ряд базовых нормативно-законодательных актов по обеспечению безопасности жизнедеятельности на производстве.

Внеплановый инструктаж проводится на рабочем месте при замене оборудования, изменении технологического процесса или после несчастных случаев из-за недостаточности предыдущего инструктажа.

Текущий инструктаж проводится после выявления нарушений правил и инструкций по технике безопасности или при выполнении работ по допуску-наряду.

Схематично задачи управления по обеспечению безопасности труда на рабочем месте, причины производственного травматизма, социально-психологические факторы, снижающие безопасность труда на производстве

Факторы, являющиеся причинами производственного травматизма

На каждом предприятии должна быть книга для записи инструктажа по технике безопасности.

Специальное курсовое обучение по технике безопасности организуется для лиц, которые по условиям работы подвергаются повышенной опасности.

Курсовое обучение обязательно также для бригадиров, организующих выполнение станочных, монтажных, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Знания слушателей курсов проверяет комиссия и записывает в протокол, на основе которого выдержавшим экзамен выдают удостоверение. Переаттестация проводится в установленные для каждой специальности сроки.

Для предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на предприятиях оборудуются кабинеты или уголки по технике безопасности, где размещаются плакаты, схемы, инструктивные материалы по технике безопасности, индивидуальные средства защиты, приборы для измерения шума, света, вибрации и т.п. Систематическое проведение лекций, бесед, инструктажей с использованием наглядных пособий, кинофильмов и телевизионных передач, является действенным способом пропаганды техники безопасности на производстве.

Основные причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Производственная травма (трудовое увечье) - это следствие действия на организм различных внешних, опасных производственных факторов. Чаще производственная травма - это результат механического воздействия при наездах, падениях или контакте с механическим оборудованием.

Основные причины производственного травматизма:

- 1. Организационные** - связанные с нарушением правил эксплуатации оборудования, неправильной организацией рабочего места, недостаточного надзора за соблюдением инструкций и правил, нарушением режима труда и отдыха (сверхурочные работы, простои и т.п.), нарушением правил техники безопасности, несвоевременным инструктажем, отсутствием предупредительных надписей.
- 2. Технические** - возникающие вследствие конструкторских недостатков, неисправностей машин, механизмов, несовершенства технологического процесса, недостаточной механизации и автоматизации тяжёлых и вредных работ, неисправность инструмента, неисправность или отсутствие технических средств безопасного ведения труда (например, плохое состояние изоляции или отсутствие защитного заземления, ограждения, блокировки) и другие причины.
- 3. Санитарно-гигиенические** - связанные с нарушением требований санитарных норм (например, освещения и микроклимата, содержание вредных и взрывоопасных веществ в производственной среде, наличие шума, вибраций, высокочастотных и радиоактивных излучений), отсутствием санитарно-бытовых помещений и устройств, недостатками в организации рабочего места и др.
- 4. Психофизиологические**, связанные с нарушением работниками трудовой дисциплины, опьянением на рабочем месте, умышленным самотравмированием, переутомлением, плохим здоровьем и др.

Производственная травма может произойти и в результате сочетания нескольких причин. На современном этапе главной мерой борьбы с травматизмом и профзаболеваниями на производстве является механизация и автоматизация

производственных процессов, применение промышленных роботов, совершенствование условий труда.

Профессиональные заболевания возникают при выполнении работ в неблагоприятных условиях труда. Неблагоприятные (вредные) условия труда могут создаваться запыленностью (деревообрабатывающее производство), загазованностью, повышенной влажностью, производственным шумом, вибрацией, неудобной рабочей позой, тяжёлым физическим трудом и др.

В зависимости от вида производственных вредностей могут развиваться такие заболевания как пневмокониозы, повреждение кожных покровов, нарушение опорно-двигательного аппарата, виброблезнь, шумовая болезнь (тугоухость) и др.

Домашнее задание:

1. Законспектировать
2. Выполнить задание:

Определить и описать основные причины аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Ответить на контрольные вопросы:

1. Что такое гигиена труда?
2. Какой производственный фактор считается вредным?
3. Какое воздействие оказывает вибрация на человека?

Практическое занятие № 9

1.Название темы: Проведение анализа травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности. Дать характеристику опасным и вредным факторам.

2.Учебные цели: Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по проведению анализа травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности. Дать характеристику опасным и вредным факторам.

3.Продолжительность занятия: 2 часа.

4.Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: плакаты по охране труда, ноутбук, экран, проектор.

5.Литература, информационное обеспечение: В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП.

6.Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7.Порядок выполнения работы:

- Задание 1. Провести анализ травм опасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности. Дать характеристику опасным и вредным факторам.
- Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Безопасные условия труда – условия труда, при которых исключено воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. Вредные и тяжелые условия труда – условия и характер труда, при которых осуществляется неблагоприятное воздействие вредных и опасных производственных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения в организме работающих и характеризующиеся повышенной опасностью развития заболевания. Идентификация опасности – установление наличия опасности и определение ее характеристик.

Профессиональный риск – вероятность повреждения здоровья или утраты трудоспособности либо смерти работающего в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Производственный травматизм и профессиональные заболевания – это сложные многофакторные явления, обусловленные действием на человека в процессе его трудовой деятельности опасных и вредных факторов. Действие опасных факторов обуславливает производственный травматизм, а действие вредных – острые или хронические профессиональные заболевания.

Между вредными и опасными производственными факторами наблюдается определенная связь. Обычно наличие вредных факторов способствует проявлению травмоопасных факторов.

Производственный травматизм – явление, характеризующее совокупность производственных травм за определенный период.

Производственная травма – травма, полученная работающим на производстве и вызванная несоблюдением требований безопасности труда. Травма (несчастный случай) на производстве обычно бывает следствием внезапного воздействия на работника какого-либо опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ.

Травмы подразделяются на: механические (ушибы, переломы, раны и др.); тепловые (ожоги, обморожения, тепловые удары); химические (химические ожоги, острые отравления); электрические и др.

По виду различают несчастные случаи: происшедшие в быту; происшедшие вне производства; происшедшие на производстве.

По исходу несчастные случаи подразделяют на легкие (повлекшие временную нетрудоспособность); тяжелые (вызвавшие инвалидность потерпевшего); смертельные.

По числу пострадавших несчастные случаи подразделяются на одиночные (когда пострадал один человек); групповые (когда пострадало 2 и более человек вне зависимости от степени полученных травм).

Профессиональным заболеванием называется заболевание, связанное с систематическим и длительным воздействием вредного фактора, свойственного данной профессии, либо особых условий труда, характерных для того или иного вида производства или профессии.

Главными задачами анализа травматизма и профессиональных заболеваний являются, установление закономерностей, вызывающих несчастные случаи и разработка на этой основе эффективных профилактических мероприятий.

Неудовлетворительное состояние условий и охраны труда отрицательно сказывается на жизнедеятельности работников, состоянии их здоровья, продолжительности жизни и

вызывает дальнейшее ухудшение демографической ситуации в республике. Наряду с указанными социальными последствиями общество несет и большие экономические потери. Численность работников в деревообрабатывающей промышленности, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам, составляет более 30 % от общей численности работающих в этих отраслях. Выделяют следующие основные группы причин несчастных случаев:

- технические, связанные с несовершенством производственного процесса, оборудования, оснастки;
- организационно-технические, обусловленные несовершенством организации труда и производства;
- санитарно-технические, вызванные отклонением от санитарных норм и правил;
- несоблюдение трудового законодательства.

Анализ травматизма и заболеваемости на производстве во многих случаях позволяет выявить недостаточное обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты и их низкой эффективностью. Анализ производственного травматизма показывает, что причинами многих нарушений безопасности и гигиены труда становятся некомпетентные решения руководителей и специалистов, недисциплинированность и незнание персоналом требований безопасности ведения работ.

Проблема охраны труда и безопасности на деревообрабатывающих предприятиях актуальна уже несколько десятков лет. Деревообрабатывающее предприятие является травмоопасным производством, по официальным данным Росстата за 2015 год, показатель численности пострадавших с утратой трудоспособности (на 1 рабочий день и более) и со смертельным исходом имеет наивысшее значение среди всех видов производств на территории Российской Федерации [2].

Согласно данным Росстата, списочная численность работников на предприятиях, связанных с обработкой древесины и производства изделий из дерева, составляет 108 060 человек, из которых 58 129 работников (54% от общего числа) заняты на работах с вредными или опасными условиями труда. Ежегодно на деревообрабатывающих предприятиях травмируются 594 человека, из этого числа 19 случаев – случаи с летальным исходом. Общее количество дней нетрудоспособности достигает отметки в 25 482 дня (на одного пострадавшего приходится 42,9 дня нетрудоспособности). Во времена, когда по всему миру активно пропагандируют меры по снижению травматизма на производстве, эти цифры просто неприемлемы.

В таблице 1 приведены основные значимые вредные и опасные производственные факторы деревообрабатывающих производств сфере деревообработки в России.

Наименование фактора	Количество работающих (чел)	Процент от общего числа работающих (%)
Химический	11 755	10.9
Шум, ультразвук воздушный, инфразвук	32 743	30.3
Вибрация общая и локальная	5 635	5.2
Микроклимат	5 147	4.8
Световая среда	11 548	10.7
Тяжесть труда	26 358	24.4
Напряженность труда	8 648	8

На многих деревообрабатывающих предприятиях России, в особенности у представителей малых предприятий, используется полностью устаревшее техническое

оснащение, которое не отвечает требованиям современного мира. Основной производственный парк состоит из станков с отработанным жизненным циклом, в результате чего допустимые уровни шума и вибрации в помещении оказываются превышенными на 10-25 дБ. При отсутствии контроля за балансировкой станка, своевременной чистки и уборки станка от мусора (стружки и пыли), проблема повышенного уровня и без того усугубляется.

При выполнении работ на деревообрабатывающих станках присутствует опасность в виде древесной пыли, фенола, формальдегида. Без надлежащей работы вентиляции в помещении, содержание пыли в воздухе может превышать допустимую норму в 2-3 раза. Древесная пыль, как и формальдегид — сильные аллергены, наносящие серьезный ущерб здоровью.

Повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны является и проблемой микроклимата. Помимо этого, имеет место быть проблеме повышенной или пониженной температуры воздуха рабочей зоны. Отсутствие отопления, наличие сквозняков, присутствие нагретых поверхностей станков, инструментов и материалов ведут к непостоянству температуры в помещении, в результате чего. Факторы тяжести и напряженности труда напрямую связаны друг с другом. Отсутствие средств механизации и автоматизации на предприятиях деревообработки приводят к нарушениям нормативных значений массы поднимаемого и перемещаемого вручную груза, статическая нагрузка происходит с участием корпуса и ног, рабочая поза работника происходит практически всю смену стоя.

Кроме вышеуказанных факторов, согласно Приказу № 835н, в сфере деревообработки выделяют указанные факторы неблагоприятно влияют на человеческий организм.

Недостаточная освещенность рабочей зоны на деревообрабатывающем предприятии приводит к переутомлению и снижению работоспособности человека. При низких уровнях освещенности и слепящих действиях источников света у работника устают глаза, в результате воздействия пульсации освещения появляются головные боли.

Факторы тяжести и напряженности труда напрямую связаны друг с другом. Отсутствие средств механизации и автоматизации на предприятиях деревообработки приводят к нарушениям нормативных значений массы поднимаемого и перемещаемого вручную груза, статическая нагрузка происходит с участием корпуса и ног, рабочая поза работника происходит практически всю смену стоя.

Кроме вышеуказанных факторов, согласно Приказу № 835н, в сфере деревообработки выделяют такие физические опасности:

движущиеся машины и механизмы, подвижные части оборудования, перемещаемые материалы, заготовки, изделия;

острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях оборудования, заготовок, инструмента; повышенное значение напряжения в электрической цепи, замыкание которой может произойти через тело человека.

Неблагоприятную обстановку в сфере охраны труда в области деревообработки можно связать с экономией или нехваткой средств, в особенности у представителей малого бизнеса, а также с недостаточным контролем условий труда на производстве. Многих руководителей деревообрабатывающих производств мелкого звена не заботит состояние цехов и рабочих участков, в особенности, если применяется вахтовый метод организации работ. Работодатель предпочитает тратить финансы только на спецодежду работникам, вопрос средств индивидуальной защиты порой даже не принимается в учет. В таком же плачевном состоянии находятся санузлы, душевые комнаты, раздевалки, требования гигиены попросту не соблюдаются. Кроме этого, очень часто мастера, ответственные за проведение инструктажей на рабочих местах, попросту игнорируют данную процедуру.

С предпосылкой возникновения несчастных случаев в отрасли деревообработки призвана бороться Специальная оценка условий труда, введенная Федеральным законом № 426.

Одна из задач СОУТ состоит в заинтересованности и стимулировании руководителей предприятий улучшать условия труда.

С 2015 года государство увеличило размер штрафов, которые налагаются на работодателя за травмоопасные нарушения в сфере охраны труда.

Кроме улучшения условий труда на рабочих местах требуется разработка эффективных экономических механизмов, обязывающая работодателей вкладывать свои финансы.

Помимо штрафных санкций нужны методы, поощряющие своевременную и действенную работу в области охраны труда для звена, состоящего из работодателя и работника.

Требуется внедрять систему управления и контроля за охраной труда, планомерно и действенно организовать работу служб по охране труда, своевременно и качественно проводить инструктажи, обучение и проверку знаний для рабочих.

Домашнее задание:

1. Законспектировать тему

2. Выполнить задание:

Проанализируйте травм опасные и вредные факторы в сфере профессиональной деятельности.

Дайте характеристику опасным и вредным факторам.

3. Ответьте на контрольные вопросы:

Что такое травматизм?

Что такое травма?

Какие бывают травмы?

Какие несчастные случаи считаются связанными с производством?

Практическое занятие № 10

1. Название темы: Порядок расследования несчастных случаев на предприятии.

2. Учебные цели: Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по расследованию несчастных случаев на предприятии.

3. Продолжительность занятия: 2 часа.

4. Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: плакаты по охране труда, ноутбук, экран, проектор, документы – трудовой кодекс.

5. Литература, информационное обеспечение: В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП.

6. Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7. Порядок выполнения работы:

Задание 1. Описать порядок расследования несчастных случаев на предприятии.

Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Регламентируется статьями 227 – 231 Трудового Кодекса (ФЗ от 30.12.01 г

№ 197-ФЗ) и «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73).

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" дает определение несчастный случай на производстве - это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть;

Профессиональное заболевание - хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Расследованию подлежат все несчастные случаи, которые в зависимости от обстоятельств могут быть квалифицированы, как:

- несчастный случай на производстве;
- не связанный с производством;
- в пути следования на работу или с работы (связанные с работой);
- бытовой.

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ:

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями статей 227 – 231 Трудового Кодекса (ФЗ от 30 декабря 2001 года № 187-ФЗ) и «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73)

Статья 227. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в

производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, - повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

1. В течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
2. При следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;
3. При следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;
4. При работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
5. При осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в части третьей настоящей статьи, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае

При несчастных случаях, указанных в статье 227 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

1. Немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
2. Принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
3. Сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
4. Немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;
5. Принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

В соответствии со «Схемой определения тяжести несчастных случаев на производстве», (Приказ Минздрава и соцразвия РФ от 24 февраля 2005 г. N 160)

1. Несчастные случаи на производстве по степени тяжести подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие.

2. Квалифицирующими признаками тяжести несчастного случая на производстве являются:

- характер полученных повреждений и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также усугубление имеющихся и развитие хронических заболеваний;

- последствия полученных повреждений (стойкая утрата трудоспособности, степень утраты профессиональной трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

П. 6. Заключение о степени тяжести производственной травмы дают по запросу работодателя или председателя комиссии по расследованию несчастного случая на производстве клинико-экспертные комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего в срок до 3-х суток с момента поступления запроса. Это заключение в обязательном порядке также оформляется в выписном эпикризе независимо от характера проведенного лечения.

Степень тяжести травмы влияет на формирование состава комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, сроки расследования:

Легкие несчастные случаи расследует комиссия в соответствии со

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель).

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

На расследование легкого несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, комиссии отводится три дня (ст. 229 ТК)

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта Н -1 о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу).

При тяжелых и со смертельным исходом случаях

Статья 228.1. Порядок извещения о несчастных случаях

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Статья 229. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту

регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда - главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, - руководитель этого территориального органа.

Статья 229.1. Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате, которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Статья 230. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт по форме Н -1 о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта Н -1 о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Статья 230.1. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме Н - 1.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, - по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае - также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов Н - 1 о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, в соответствии со Статьей 229.2. ТК (Порядок проведения расследования несчастных случаев)

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с

производством:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт по форме 4 о расследовании соответствующего несчастного случая в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ В БЫТУ, В ПУТИ СЛЕДОВАНИЯ НА РАБОТУ, С РАБОТЫ

(за исключением случаев следования на место работы или с работы на транспорте предприятия).

- расследуются и оформляются в соответствии с «Положением о порядке расследования несчастных случаев происшедших в быту, в пути следования на работу с работы», утвержденным постановлением Президиума ВЦСПС от 16 ноября 1976 года.

Выяснение обстоятельств несчастного случая организуется профсоюзным комитетом (доверенными лицами) совместно с администрацией в течение трех суток с момента установления факта несчастного случая.

В процессе расследования должны быть выяснены обстоятельства несчастного случая, установлены причины, время и место происшествия, а также состояние пострадавшего в момент получения травмы. Для выяснения обстоятельств могут быть

использованы справки лечебного учреждения, материалы органов милиции, Госавтоинспекции, а также объяснения пострадавшего и свидетелей, (если они имеются).

Основными причинами несчастных случаев в быту, в пути на работу или с работы могут быть недостатки в организации общественного транспорта; недостаточная освещенность; неудовлетворительное содержание транспортных путей, улиц, пешеходных переходов, особенно в зимний период времени; нарушение правил эксплуатации транспортных средств; нарушение общественного порядка; алкогольное опьянение и др.

Результаты расследования несчастного случая оформляются актом произвольной формы. Акт составляется в одном экземпляре, подписывается членами комиссии и хранится вместе с больничным листом.

По требованию пострадавшего администрация обязана выдать ему копию заверенного акта о несчастном случае в быту, в пути на работу с работы произвольной формы).

Срок хранения этих документов 45 лет.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие бытовой травмы, либо в пути следования на работу или с работы выплачивается застрахованному лицу в размере от 60% до 100% заработка в зависимости от продолжительности страхового стажа (в соответствии со статьей 7 ФЗ от 29.12.2006 года № 255-ФЗ)

Согласно ст. 8 ФЗ от 29.12.2004 года № 2002-ФЗ заболевание либо травма (за исключением несчастных случаев на производстве или профзаболевание), полученная застрахованным, подлежит оплате с первого дня нетрудоспособности. При этом первые два дня нетрудоспособности выплачивается за счет средств работодателя, с 3-го дня за счёт средств ФСС, а также смотри статью 3 часть вторую; статью 5 часть вторую; статью 7 часть первую ФЗ № 255 от 29.12.2006 года.

Расследование несчастных случаев

Расследованию подлежат все несчастные случаи произошедшие, как на производстве, так и в быту, а также в пути следования на работу или с работы.

1..НОРМАТИВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Порядок расследования несчастных случаев связанных с производством регламентируется статьями 227 – 231 ТК (ФЗ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ) и «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (утв. Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. N 73).

3. ПРИ Н.С. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- оказать первую помощь;
- доставить в лечебно-профилактическое учреждение;
- сохранить обстановку на месте н.с., если это не угрожает другим или аварией;
- информировать о н.с. соответствующие организации (если это необходимо)

4. ЛЕГКИЙ – ТЯЖЕЛЫЙ – ГРУППОВОЙ.

«Схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случае на производстве», (утв. приказом Минздрава и соцразвития РФ от 24 февраля 2005 года N 160)

5. СООБЩЕНИЯ

- Госинспекцию труда (Краснодар, 1-ая Заречная улица, 17 тел. 236 72 25);
- Прокуратуру по месту происшествия;
- Соцзащиту;
- ФСС;
- Территориальное объединение организаций профсоюзов

5. СОСТАВ КОМИССИИ

При легком - сами без начальника подразделения, в котором произошел н.с.

Председатель: представитель соответствующего надзорного органа; соцзащита, ФСС; профсоюз

Представитель пострадавшего

6. СРОКИ РАССЛЕДОВАНИЯ (ОФОРМЛЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ)

3 дня, 15 дней, месяц.

АКТ по форме Н-1

7. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ:

Федеральный закон № 125 от 24 июля 1998 года «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве или профессиональном заболевании».

Домашнее задание:

1. Законспектировать тему.
2. Выполнить практическое задание:
Описать порядок расследования несчастных случаев на предприятии.

Ответить на контрольные вопросы:

1. Что является целью расследования несчастных случаев на производстве?
2. Основные причины производственных травм?

Практическое занятие № 11

1. Название темы: Разработка мероприятий, направленных на предупреждение повторения несчастных случаев на производстве.

2. Учебные цели: Закрепление теоретических знаний и приобретение практических навыков по разработке мероприятий, направленных на предупреждение повторения несчастных случаев на производстве

3. Продолжительность занятия: 2 часа.

4.Материалы, оборудование, ТСО, программное обеспечение, оснащение, раздаточный материал: плакаты по охране труда, ноутбук, экран, проектор, документы – трудовой кодекс.

5.Литература, информационное обеспечение: В.Н. Обливин Охрана труда на ДОП.

6.Методические рекомендации по выполнению работы: изучите краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практического занятия. При выполнении работы соблюдайте последовательность действий.

7.Порядок выполнения работы:

Задание 1. Разработать мероприятия, направленные на предупреждение повторения несчастных случаев на производстве.

Задание 2. Ответить на контрольные вопросы.

Теоретические сведения

Эти мероприятия подразделяются на технические, санитарно-гигиенические и организационные.

Техническими мероприятия по безопасности являются следующие:

- замена опасного производственного оборудования безопасным, в конструкции которого заложены основы, исключающие травмирование рабочего.
- применение ограждения движущихся частей машин и механизмов.
- автоматизация операции загрузки и выгрузки обрабатываемых деталей на станках.
- применение различных предохранительных приспособлений.
- устройство пультов управления и органов управления производственными машинами, исключающее ошибочные операции, а также внедрение дистанционного управления и автоматическое регулирование производственных процессов.
- широкое применение блокировок, исключающих неправильные операции при переключениях в электрических цепях, при управлении производственными машинами и агрегатами.
- комплексная механизация и автоматизация производственных процессов.
- периодические испытания производственного оборудования, подъемно-транспортных машин, электрооборудования повышенными нагрузками, повышенными напряжениями и др.
- применение индивидуальных защитных средств и предохранительных приспособлений.

К техническим мероприятиям по производственной санитарии относятся следующие:

1. Правильное нормированное освещение рабочих мест и помещений.
2. Рациональное отопление производственных помещений и защита от холода или вредных тепловых излучений.
3. Общеобменная и местная вентиляция. Кондиционирование воздуха.
4. Мероприятия по борьбе с шумами и вибрациями.
5. Замена вредных веществ и материалов менее вредными или безвредными для человека.
6. Рациональное устройство водоснабжения и канализации.

7. Обеспечение чистоты рабочих мест и производственных помещений.

Наряду с техническими мероприятиями проводятся мероприятия организационные, к которым относятся следующие:

- Точное соблюдение трудового законодательства.
- Тщательное расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Своевременное проведение планово-предупредительных ремонтов производственного оборудования.
- Проведение заводских (цеховых) осмотров по охране труда.
- Обучение рабочих и проведение инструктажей по технике безопасности и гигиене труда.
- Организация кабинетов и уголков охраны труда.
- Проведение лекций по охране труда, показ кинофильмов по охране труда.
- Разработка местных инструкций по технике безопасности.
- Применение плакатов, предупредительных надписей и знаков.
- Проведение лекций, семинаров и консультаций по охране труда.

Каждый работник должен соблюдать мероприятия по охране труда, к которым относятся: соблюдение правил по технике безопасности и личной гигиене, соблюдение производственной дисциплины и правил внутреннего распорядка, содержание в чистоте и порядке рабочего места, соблюдение местных производственных инструкций, применение индивидуальных защитных средств.

Профилактика профессиональных заболеваний — система мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве, снижение риска развития отклонений в состоянии здоровья работников, предотвращение или замедление прогрессирования заболеваний, уменьшение неблагоприятных последствий.

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

Медицинская профилактика — комплекс мер, реализуемых через систему здравоохранения, в т. ч.:

- разработка и реализация государственной политики по охране труда и здоровья работников;
- соблюдение гигиенических нормативов и регламентов, обеспечивающих безопасность производственных процессов;
- предварительные (при поступлении на работу) и профилактические (периодические) медицинские осмотры с учетом общих противопоказаний, индивидуальной чувствительности, прогностических рисков развития заболеваний;
- нормализация санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда;
- рациональное использование средств коллективной защиты и средств индивидуальной защиты;

- проведение диспансерного наблюдения и оздоровления;
- внедрение принципа защиты временем (контрактная система);
- совершенствование лечебно-профилактической, экспертной и реабилитационной медицинской помощи пострадавшим на производстве;
- обучение администрации и работников организаций (предприятий) основам медицинских знаний, способам сохранения здоровья на рабочем месте;



Комплекс мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1. Разработка и проведение совместно с администрацией предприятия и профилактических и оздоровительных мероприятий
2. Участие в разработке мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, совершенствование методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при профессиональных заболеваниях
3. Организация и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров
4. Проведение вакцинации
5. Направление работников предприятия на консультации и лечение в медицинские организации

Основные мероприятия по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний

Технические мероприятия: создание безопасной, более защищенной техники, машин и технологий, средств защиты и приспособлений; оптимизация параметров производственной среды; совершенствование технологического процесса.

Организационные мероприятия: качественное проведение инструктажа и обучения; привлечение к работе по специальности; осуществление постоянного руководства и надзора за работой; организация рационального режима труда и отдыха; выполнение правил эксплуатации оборудования и др.

Лечебно-профилактические мероприятия: проведение за счет работодателя обязательных медицинских осмотров (при поступлении на работу и во время нее); сокращение работникам, занятым на работах с вредными условиями труда продолжительности рабочего дня, предоставление дополнительного отпуска, досрочной пенсии; ограничение использования труда женщин и подростков (до 18 лет) на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставление им определенных льгот и др.

Профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников

- Своевременное проведение инструктажей с работниками учреждения.
- Наличие инструкций по ОХРАНЕ ТРУДА на рабочих местах.
- Своевременная замена устаревшего технологического оборудования.
- Проведение аттестации рабочих мест.
- Своевременное прохождение медицинских осмотров.
- Оснащение рабочих мест медицинскими аптечками

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО СНИЖЕНИЮ ТРАВМАТИЗМА И УСТРАНЕНИЮ НАРУШЕНИЙ ОТ

Так же можно провести следующие мероприятия:

- ✦ Регулярнее проводить проверку знаний техники безопасности;
- ✦ С определенной периодичностью проводить испытания для техники на рабочих местах;
- ✦ Улучшить организацию рабочих мест;
- ✦ Осуществить контроль по своевременному ремонту оборудования;
- ✦ Проводить профилактические беседы на собраниях о важности сохранения безопасных условий вокруг себя и окружающих;
- ✦ Поощрять подразделения, которые добились лучших результатов в области сохранения безопасности труда;
- ✦ Вывешивать плакаты иллюстрирующие безопасность труда в каждом помещении (кабинете, цехе и др.).

Основные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве.

Технические мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве.

Основные принципы обеспечения профилактики производственного травматизма, безопасности труда работников реализуются через применение следующих мер:

Устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, оборудованием, заготовками, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;

Замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасных и вредных производственных факторов, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;

Комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями при наличии опасных и вредных производственных факторов;

Герметизация оборудования;

Применение средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

Разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;

Применение мер, направленных на предотвращение проявления опасных и вредных производственных факторов в случае аварии;

Применение безотходных технологий, а если это невозможно, то своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником вредных производственных факторов;

Использование сигнальных цветов и знаков безопасности;

Применение рациональных режимов труда и отдыха.

Среди технических мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве основное значение принадлежит средствам коллективной защиты.

Средства коллективной защиты – это средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

В зависимости от назначения средства коллективной защиты подразделяются на следующие виды:

средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;

средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;

средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений;

средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений;

средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;

средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;

средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;

средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения;

средства защиты от повышенного уровня шума;

средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной);

средства защиты от повышенного уровня ультразвука;

средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;

средства защиты от поражения электрическим током;

средства защиты от повышенного уровня статического электричества;

средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;

средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;

средства защиты от воздействия механических факторов;

средства защиты от воздействия химических факторов;

средства защиты от воздействия биологических факторов;

средства защиты от падения с высоты.

Средства коллективной защиты должны постоянно подвергаться техническому обслуживанию и ремонту оборудования, реконструкции и модернизации с целью обеспечения их эффективной работы.

Организационные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве.

К основным организационным мероприятиям по предупреждению производственного травматизма следует относить своевременное и качественное проведение:

обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работы;

всех видов инструктажей по охране труда и противопожарных инструктажей;

стажировки и дублирования;

противоаварийных и противопожарных тренировок;

специальной подготовки;

повышения квалификации работников.

Важными организационными мерами профилактики несчастных случаев на производстве являются разработка и эффективное функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в организации, распределение между должностными лицами организации обязанностей в области охраны и безопасности труда, назначение ответственных лиц за исправное состояние и безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, машин, механизмов, оборудования, оформление выполнения работ повышенной опасности наряд-

допуском, распоряжением, перечнем работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации и др.

Анализ и выявление опасных ситуаций. Регулярная фиксация нарушений. Проведение инструктажа с работниками производства. Устранение причин возможного травматизма. Проведение разъяснительных работ. Проверка условий труда. Применение мер административного и материального воздействия. Обучение работников. Повышение квалификации сотрудников. Обучение работников распознавать признаки опасных ситуаций. Не всегда профилактика помогает избежать несчастные случаи на производстве. Если трагедия произошла, то сотрудники службы безопасности обязаны расследовать все обстоятельства дела. После того как расследование подойдет к концу, происходит внедрение в производство передовых методов профилактики травматизма и профзаболеваний.

Методы профилактики: Основные мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве: проведение инструктажа, вводная процедура, разъяснения периодического характера, внеплановый инструктаж и повторный, если в этом есть необходимость; предварительные беседы, перед тем как новый работник приступит к рабочему процессу и предоставление дополнительной инструкции непосредственно на рабочем месте; специализированное обучение по технике безопасности. В некоторых организациях предусмотрены специальные уголки по изучению техники безопасности, которые наглядным образом или с помощью теоретического материала позволяют дополнить знания сотрудников. Если речь идет о предприятии, деятельность которого специфическая, особые моменты работы прописываются в должностной инструкции, и новый сотрудник подписывает соглашение о том, что им учтены все риски. Профилактика несчастных случаев на производстве.

Несчастный случай на производстве – крайне неприятное происшествие. Даже незначительная травма потянет за собой расследование, выплату компенсаций пострадавшему работнику, а возможно, и проверку трудовой инспекции. Поэтому лучше предотвратить несчастный случай, чем бороться с его последствиями. Разберемся, какие мероприятия можно провести в целях профилактики производственных травм.

На снижение производственного травматизма напрямую влияют:

выбор подходящего помещения и качественного оборудования для работы;

грамотный подбор работников, обучение правильным приемам работы;

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;

своевременное проведение оценки условий труда на рабочих местах;

предоставление сотрудникам установленных льгот;

своевременное прохождение работниками медицинских осмотров;

разъяснение работникам правил охраны труда, наглядная демонстрация, почему важно их соблюдать;

контроль усвоенных знаний и проверка выполнения установленных требований и др.

Эти направления профилактики несчастных случаев на производстве подходят практически к любой организации и не зависят от сферы деятельности.

Как производственное помещение влияет на снижение травматизма?

На вновь создаваемом предприятии профилактика травматизма начинается уже на этапе выбора помещений для персонала.

Для подбора помещения потребуется определить:

площади, необходимые для размещения производственного оборудования, офисов административного персонала, комнат отдыха и питания и т. д.;

протяженность и количество коммуникаций (электросеть, канализация, водопровод, вентиляция);

возможность размещения в помещениях средств коллективной защиты работников, пожарной сигнализации;

возможность модернизации помещений или их составляющих частей, если производство будет расширяться.

Очевидно, что существует всего два варианта: подобрать уже готовое помещение или спроектировать здание с нуля.

Первый вариант менее затрачен, особенно когда помещения взяты в аренду. Но, если вы разместите производство в старом здании, мероприятия по снижению травматизма могут оказаться неэффективными. Проектная документация объекта, а соответственно и он сам, может уже не соответствовать современным строительным и санитарно-гигиеническим нормам. К тому же с учетом возможного переоборудования при долгосрочной аренде может оказаться, что суммарные расходы сравняются с расходами на проектирование и постройку нового помещения.

Проектируя помещения с нуля, можно учесть все особенности будущего производства:

предусмотреть оптимальное расположение оборудования;

безопасные проходы между ним;

возможность установки мощной вентиляции, хорошего освещения;

перспективу развития и расширения.

Немаловажным будет возможность использовать современные нормативы и материалы.

Особое внимание нужно обратить на наличие систем, которые поддерживают оптимальный микроклимат (вентиляция, отопление, кондиционирование). Работая в благоприятных условиях, человек меньше устает, дольше не теряет концентрацию внимания, а значит, меньше подвержен риску получить травму на производстве. Помогает в этом и хорошая освещенность помещения, которая зависит не только от ламп, но и от размера и ориентации оконных проемов.

Не меньшее влияние на профилактику травматизма оказывают элементы сооружений, к которым относятся лестничные пролеты, различные крепежные элементы. Так, низко расположенные поперечные балки на лестницах или далеко выступающие из стен в узких проходах крепежи и опорные элементы конструкций не редко являются причиной травмы головы.

Как производственное оборудование поможет снизить число несчастных случаев?

Позаботившись о производственном помещении, можно приступить к выбору, закупке, установке и наладке оборудования. Понятно, что лучше отдать предпочтение современному, автоматизированному, безопасному и надежному оборудованию. Как бы ни был велик соблазн сэкономить, последующие издержки на ремонт и техническое обслуживание будут высоки. Кроме того, возраст станков непосредственно влияет на вероятность возникновения аварийных ситуаций и травм персонала. Это может быстро свести к нулю выгоду от первоначальной экономии.

Если предприятие работает не первый год и вопрос производственного травматизма стоит остро, следует задуматься о модернизации. При ограниченном бюджете ее проводят постепенно: например, можно начать с системы вентиляции и освещения, которые улучшат условия труда, а значит, снизят вероятность несчастных случаев. Затем планомерно улучшать и другие аспекты условий труда: обновлять производственные технологии и оборудование.

Как снижать травматизм с помощью подбора и обучения сотрудников

Еще одним мероприятием по профилактике несчастных случаев на производстве является тщательный подбор персонала. Практика показывает, что с квалифицированными работниками несчастные случаи происходят гораздо реже, чем с их менее подготовленными коллегами.

Тем не менее обучать придется даже квалифицированных сотрудников. Здесь в дело вступает специалист по охране труда.

Он проводит вводный инструктаж с новыми сотрудниками, будь то руководитель или рабочий. В данном вопросе важно не сводить вводный инструктаж к формальному сбору подписей, а проводить полноценное обучение с каждым конкретным сотрудником. Именно на этом этапе у работников закладывается дальнейшее отношение к охране труда.

После вводного инструктажа по охране труда работники направляются в структурные подразделения организации, где с ними проводят первичный инструктаж на рабочем месте. Есть и другие виды инструктажей.

После первичного инструктажа для сотрудников, которые будут работать во вредных условиях, не забывайте проводить стажировку на рабочем месте. В ходе нее сотрудник получает практические навыки для будущей работы. Такое обучение снижает вероятность несчастного случая, поскольку акцентирует внимание работника на тех особенностях производства, которые несут реальную угрозу его жизни и здоровью.

В течение месяца после приема на работу сотрудник должен пройти обучение по охране труда. Оно проводится непосредственно самой организацией или учреждениями профессионального образования.

Как средства индивидуальной защиты уменьшат вероятность несчастного случая?

Перед допуском сотрудников к работе им выдаются средства индивидуальной защиты. Выбрать нужные средства защиты помогут типовые нормы и межотраслевые правила по выдаче спецодежды, которые есть для всех отраслей производства:

Нормы выдачи СИЗ работникам, занятым во вредных условиях труда.

Нормы выдачи сигнальной одежды утверждены приказом Минздрав соц развития России от 20 апреля 2006 г. № 297 и т. д.

У многих работодателей возникает проблема, когда работники пренебрегают средствами индивидуальной защиты: носят их через раз или вообще забывают использовать. В таких случаях можно выдавать работнику предписание о несоблюдении требований охраны труда.

Домашнее задание:

1. Законспектировать тему.
2. Выполнить задание:

Разработать мероприятия, направленные на предупреждение повторения несчастных случаев на производстве.

Ответить на контрольные вопросы:

Кто должен расследовать несчастные случаи?

Перечислите виды инструктажей?

Перечислите индивидуальные средства защиты для столяров - станочников?