|  |
| --- |
| Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края |
| **МЕТОДИЧЕСКОЕ****ПОСОБИЕ**по охране трудадля организаций ииндивидуальных предпринимателей,осуществляющих деятельность в сельском хозяйстве(ОКВЭД 01 «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях») |  |
|  |
|  |
|  |
|  |  |
|  |  |
| **2023 г.** |
| Разделы |  |
| Введение | 4 |
| 1. Общие положения | 4 |
| 2. Распределение обязанностей по охране труда между работодателем и работниками: | 5 |
| Обязанности работодателя  |  |
| Обязанности работника  |  |
| Дополнительные обязанности работника  |  |
| 3. Организация системы управления охраной труда в организациях сельского хозяйства: | 6 |
| 3.1. Подготовка работников по охране труда: | 6 |
| Проведение вводных инструктажей |  |
| Проведение первичных и повторных (периодических) инструктажей  |  |
| Проведение внеплановых инструктажей |  |
| Проведение целевых инструктажей |  |
| Проведение инструктажей для присвоения 1 группы по электробезопасности |  |
| 3.2. Обучение работников организаций/ИП: | 9 |
| по охране труда |  |
| по оказанию первой помощи пострадавшим |  |
| по использованию (применению) средств индивидуальной защиты |  |
| 3.3. Стажировка на рабочем месте | 10 |
| 3.4. Особенности организации обучения по охране труда на микропредприятиях | 11 |
| 3.5. Управление профессиональными рисками | 11 |
| 3.6. Планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. | 12 |
| 3.7. Организация контроля функционирования системы управления охраной труда и мониторинг реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда | 13 |
| 4. Служба по охране труда | 14 |
| Специалист по охране труда (ответственный за охрану труда) |  |
| 5. Комиссия по охране труда | 15 |
| 6. Организация и проведения специальной оценки условий труда | 16 |
| 7. Предоставление компенсаций за работу во вредных условиях труда: | 18 |
| Повышенный размер оплаты труда |  |
| Дополнительный оплачиваемый отпуск |  |
| Сокращенная продолжительность рабочей недели |  |
| Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов |  |
| Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами |  |
| 8. Информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях | 20 |
| 9. Проведение медицинских осмотров: | 21 |
| Предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры |  |
| Предсменные (предрейсовые) и послесменные (послерейсовые) медицинские осмотрыОбязательное психиатрическое освидетельствование |  |
| 10. Правила внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 11. Коллективный договор | 25 |
| 12. Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников: | 25 |
| Рабочее время |  |
| Время отдыха |  |
| 13. Особенности регулирования труда женщин | 27 |
| 14. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет | 30 |
| 15. Особенности регулирования труда инвалидов | 33 |
| 16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников | 35 |
| 17. Микроповреждения (микротравмы) работников | 36 |
| 18. Расследование несчастных случаев | 36 |
| 19. Расследование профессиональных заболеваний. | 38 |
| 20. Безопасность труда в сельском хозяйстве | 41 |
| 21. Государственный надзор и контроль за охраной труда в организациях и у индивидуальных предпринимателей, занятых в сельском хозяйстве | 42 |
| 22. Список нормативных правовых актов, используемых при разработке Методического пособия по охране труда для организаций и индивидуальных предпринимателей, занятых в сельском хозяйстве | 43 |

**Введение**

Настоящее Методическое пособие по охране труда разработано для организаций и индивидуальных предпринимателей, занятых в сельском хозяйстве (далее - Методическое пособие) и предназначено для оказания методической и практической помощи по управлению охраной труда работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Забайкальского края.

В Методическом пособии рассмотрены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации.

Методическое пособие разработано с учетом нормативных правовых актов, вступивших в силу с 1 сентября 2023 года:

приказа Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;

приказа Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

приказа Минздрава России от 30 мая 2023 года № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований».

**1. Общие положения**

Каждый работник сельского хозяйства, как и любой другой отрасли, имеет право на труд, закрепленное в статье 37 Конституции Российской Федерации, «в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, право на отдых в соответствии с трудовым договором в установленные законодательством выходные и праздничные дни, на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на установленную законами продолжительность рабочего времени».

Труд в сельском хозяйстве охраняется как нормами общего трудового права, так и отраслевыми нормами. Общие требования по охране труда, установлены государством и не зависят от организационно правовой формы организации. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Также в соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

**2. Распределение обязанностей по охране труда**

**между работодателем и работниками**

**Обязанности работодателя** по обеспечению безопасных условий и охраны труда регламентированы в статье 214 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – СИЗ);

обучение по охране труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими СИЗ;

проведение специальной оценки условий труда;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда.

при приеме на работу инвалида создание для него условий труда.

**Обязанности работника** в области охраны труда установлены в статье 215 ТК РФ.

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства СИЗ;

проходить обучение по охране труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры.

**Дополнительные обязанности работника**, в том числе и в области охраны труда, в соответствии со статьей 57 ТК РФ определяет работодатель: в трудовом договоре, в должностной инструкции, в других локальных актах.

**3. Организация системы управления охраной труда**

**в организациях сельского хозяйства**

Одной из первых обязанностей работодателя, предписанной в статье 214 ТК РФ, является создание и функционирование системы управления охраной труда. Примерное положение о системе управления охраной труда (далее – Положение СУОТ) регламентировано в приказе Минтруда России от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

Работодатель должен руководствоваться следующими нормативными правовыми актами при реализации Положения СУОТ.

**3.1. Подготовка работников по охране труда**

Подготовка работников по охране труда включает организацию системы обучения по охране труда, проверки знаний и осуществление контроля за правильным применением этих знаний.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций регламентирован постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») (далее – Постановление об обучении).

Обучение по охране труда в организации осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) обучения требованиям охраны труда;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) СИЗ;

д) стажировки на рабочем месте.

Постановлением об обучении регламентировано проведение вводных инструктажей по охране труда, инструктажей по охране труда на рабочем месте (первичного, повторных, внеплановых), целевых инструктажей по охране труда.

**Вводный инструктаж** по охране труда проводится со всеми принимаемыми на работу лицами. Вводный инструктаж проводится по программе, разработанной в соответствии с приложением № 1 к Постановлению об обучении. Вводный инструктаж проводит специалист (ответственный) по охране труда или работник, на которого приказом возложены эти обязанности. Проведение вводного инструктажа заносится в журнале регистрации вводного инструктажа. Требования к журналу указаны в пункте 86 Постановления об обучении.

На рабочем месте работникам проводятся первичный инструктаж, повторный, внеплановый инструктажи по охране труда. Проводит инструктажи непосредственный руководитель подразделения, назначенный приказом работодателя.

**Первичный инструктаж по охране труда** проводится работнику 1 раз при ознакомлении с условиями труда и требованиями безопасности на новом рабочем месте. Затем проводятся **повторные инструктажи** (не реже 1 раза в 6 месяцев) в объеме первичного инструктажа. Инструктаж производится в соответствии с правилами по охране труда и (или) инструкциями по охране труда по профессиям и видам работ, разработанными работодателем. (Правила и инструкции по охране труда должны быть соответствовать требованиям приказа Минтруда России от 29 октября 2021 года № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»).

Допускается освобождение от прохождения первичного инструктажа по охране труда работников, чья трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми.

**Внеплановый инструктаж** проводится (по приказу работодателя):

в связи с изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

в связи с изменениями должностных обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в связи с изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

в связи с выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

в связи с требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

перерывом в работе (организации/работника) продолжительностью более 60 календарных дней.

Проведение указанных видов инструктажей подлежат обязательной регистрации, предусмотренным работодателем способом.

**Целевой инструктаж** также предусмотрен Постановлением об обучении. Он проводится при выполнении работ повышенной опасности и перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу работника (ов).

Проведение целевого инструктажа регистрируется в наряде-допуске на производство работ повышенной опасности. Также проведение целевого инструктажа может регистрироваться и иными способами, которые определит работодатель.

Также работникам проводится **инструктаж для присвоения 1 группы по электробезопасности**.

В соответствии с Правилами по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 года № 903н, неэлектротехническому персоналу, выполняющему работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током, присваивается группа I по электробезопасности. Перечень должностей и профессий, требующих присвоения I группы по электробезопасности определяет работодатель.

Присвоение настоящей группы производится путем проведения инструктажа, который должен завершаться проверкой знаний в форме устного опроса. Присвоение I группы по электробезопасности проводит работник из числа электротехнического персонала работодателя с группой по электробезопасности не ниже III.

Персоналу, усвоившему требования по электробезопасности, присваивается группа I по электробезопасности с регистрацией в журнале; удостоверение не выдается. В журнале должно содержаться фамилия, имя, отчество работника, его должность, дата присвоения группы I по электробезопасности, подпись проверяемого и проверяющего. Присвоение
I группы по электробезопасности проводится с периодичностью не реже 1 раза в год.

**3.2. Обучение работников организации**

Обучение требованиям охраны труда проводится в зависимости от категории работников, которые обучаются (пункты 33, 38, 46 Постановления об обучении):

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов (программа «А»);

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов (программа «Б»);

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (при наличии работ повышенной опасности, объем обучения определяет работодатель в соответствии нормативными актами по выполнению настоящих работ) (программа «В»);

г) по программе обучения оказания первой помощи пострадавшим в объеме не менее 8 часов (программа «Первая помощь»);

д) по программе обучения работников по использованию (применению) СИЗ (при наличии СИЗ, применение которых требует практических навыков применения) (программа «СИЗ»).

Работодатель должен:

определить категории работников и составить Перечни профессий и должностей работников, которые должны быть обучены по каждому виду обучения;

организовать обучение требованиям охраны труда в организации, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда (далее – обучающая организация), и (или) в своей организации.

При обучении работников в своей организации работодатель дополнительно:

разрабатывает программы обучения по каждой программе обучения. Программы разрабатывают с учетом специфики организации и предложенных тем в приложениях № 2 и № 3 к Постановлению об обучении;

создает комиссию по проверке знаний по охране труда (либо поручить выполнение этих функции комиссии по охране труда) в количестве не менее 3 человек, разрабатывает Положение о данной комиссии;

разрабатывает форму протокола проверки знаний по охране труда в соответствии с пунктом 92 Постановления об обучении.

Информация о комиссии по проверке знаний по охране труда вносится работодателем в личный кабинет юридического лица/индивидуального предпринимателя на сайте Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

По программам «А», «Б», «Первая помощь», «СИЗ» обучение и проверка знаний работников проводится 1 раз в 3 года. По программе «В» периодичность обучения и проверки знаний устанавливается соответствующими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, или в случае отсутствия указанных требований - не реже одного раза в год.

В соответствии с Постановлением об обучении должны пройти обучение и проверку знаний в обучающих организациях:

председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по программам обучения, по которым комиссия будет проводить обучение и проверка знаний требований охраны труда;

специалист (ответственный) по охране труда должен пройти обучение по программам: «А», «Б».

Проверка знаний по охране труда специалиста по охране труда должна быть проведена с использованием Единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Настоящую проверку должна организовать обучающая организация.

Постановлением об обучении определено минимальное количество работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда в обучающих организациях, с учетом среднесписочной численности работающих в с/х организации / ИП:

при отсутствии наемных работников – обучение не регламентировано;

при численности работников от 2 до 15 – должен быть обучен
1 человек;

при численности работников от 16 до 51 – 3 человека;

при численности работников от 51 до 251 – 5 человек.

Настоящие обучающие организации должны быть внесены в Реестр аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда в части обучения работодателей и работников по вопросам охраны труда, который ведется Минтрудом России и расположен на его сайте.

**3.3. Стажировка на рабочем месте**

Перечень профессий и должностей работников, которым необходимо проведение стажировки на рабочем месте, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии). Обязательному включению в указанный перечень подлежат профессии и должности работников, выполняющих работы повышенной опасности. Стажировка проводится по программе стажировки на рабочем месте, которая утверждается работодателем с учетом мнения уполномоченного работниками органа (при наличии).

Стажировка проводится после проведения инструктажей и соответствующего обучения по охране труда работнику. Руководителем организации приказом назначается место стажировки, ее продолжительность (не менее 2 смен), инструктор обучения. При удовлетворительных итогах стажировки руководитель издает распоряжение о допуске стажирующегося к самостоятельной работе. О проведении стажировки делается соответствующая запись, по установленной работодателем форме.

**3.4. Особенности организации обучения по охране труда на микропредприятиях**

В соответствии с подпунктом «а» пункта 2 части 1.1 статьи 4 Федерального закона от 24 июля 2007 года № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» к микропредприятиям отнесены хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели, среднесписочная численность которых за предшествующий календарный год не превысила 15 человек.

Обучение работников юридических лиц / индивидуальных предпринимателей, отнесенных к микропредприятиям, требованиям охраны труда по программам «А», «Б», «Первая помощь», «СИЗ» проводится только в ходе проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

В случае выполнения работ повышенной опасности на микропредприятии обучение по программе обучения «В» проводится в соответствии с требованиями Постановления об обучении.

Проверка знания работников требований охраны труда на микропредприятии может осуществляться лицом, назначенным работодателем, без формирования комиссии по проверке знания требований охраны труда.

Работодатель микропредприятия вправе совместить проведение с работником вводного инструктажа по охране труда и инструктажа по охране труда на рабочем месте. Работодатель вправе также для всех видов инструктажа по охране труда вести единый документ регистрации проведения инструктажа по охране труда.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить все виды инструктажа по охране труда, кроме целевого, (при выполнении работ повышенной опасности по наряд-допуску инструктаж проводит производитель работ) может работодатель, индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник.

**3.5. Управление профессиональными рисками**

Система управления охраной труда (СУОТ) разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и для управления указанными рисками.

С целью управления профессиональными рисками работодатель, создает комиссию по управлению профессиональными рисками либо поручает выполнение данных функций комиссии по охране труда. Комиссия устанавливает (определяет) порядок управления профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) разрабатывает мероприятия по снижение уровней профессиональных рисков.

Рекомендованный перечень опасностей приведен в приложении № 1 к Положению СУОТ. Комиссия составляет Перечень опасностей для каждого рабочего места или группы аналогичных рабочих мест. Работодатель вправе изменять перечень указанных опасностей или включать в него дополнительные опасности, исходя из специфики своей деятельности.

В приказе Минтруда России от 31 января 2022 года № 36 приведены рекомендации по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются комиссией с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций. Комиссии рекомендуется применить приказ Минтруда России от 28 декабря 2021 года № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков». Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

После оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах работников комиссией разрабатываются мероприятия по управлению и снижению профессиональных рисков.

К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование СИЗ;

е) страхование профессионального риска.

**3.6. Планирование мероприятий по управлению и снижению профессиональных рисков**

По перечням опасностей, которые определены для каждого рабочего места или группы аналогичных рабочих мест комиссией разрабатываются мероприятия по управлению и снижению профессиональных рисков.

Примерный перечень мер управления и контроля рисков приведен в приложении № 1 к Положению СУОТ.

При составлении Плана мероприятий по управлению и снижению профессиональных рисков организации комиссия вправе руководствоваться приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

**3.7. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда**

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работодатель обязан организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением работниками требований безопасности труда.

В организациях (ИП) должны осуществляться следующие виды контроля охраны труда:

оперативный контроль;

контроль, проводимый службой охраны труда организации;

ступенчатый контроль;

общественный контроль.

Оперативный контроль соблюдения требований безопасности труда проводит непосредственный руководитель организации (ИП), руководители подразделений, служб, участков, бригад во время руководства производственной деятельностью работников.

Служба (специалист, ответственный) охраны труда контролирует соблюдение требований безопасности труда во всех структурных подразделениях и службах организации.

Ступенчатый (административно-общественный) контроль в системе управления охраной труда является основной формой контроля администрации и представительного органа за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, производственных подразделениях, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работающими требований по охране труда.

В зависимости от структуры организации и масштабов его подразделений, контроль за состоянием охраны труда может быть организован двухступенчатый или трехступенчатый:

на первой ступени - на участке, в отделе или бригаде (далее - участок);

на второй ступени - в цехе, в отделе (при необходимости);

на третьей ступени – в организации в целом.

Отнесение производственных подразделений к объектам многоступенчатого контроля производится работодателем и представительного органа предприятия. Руководство организацией ступенчатого контроля осуществляют комиссией по охране труда. Работа комиссии будет рассмотрена в разделе 5 Методического пособия.

Общественный контроль осуществляется уполномоченными по охране труда представительного органа. Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза приведено в постановлении Исполнительного комитета ФНПР от 18 октября 2006 года
№ 4-3.

При организации работы уполномоченных профсоюза рекомендуется применять Методические рекомендации по организации контроля уполномоченными по охране труда Профсоюза за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, утвержденными постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 06 мая 2019 года № 14-94.

Специалист по охране труда совместно с комиссией по охране труда собирает и обрабатывает информацию административно-общественного контроля функционирования СУОТ. На основании собранной информации комитет по охране труда планирует, разрабатывает и совершенствует СУОТ:

определяет (корректирует) цели и задачи (политики), процессов управления охраной труда и оценки эффективности системы управления охраной труда;

разрабатывает предложения по изменению полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснованию ресурсного обеспечения.

Работодатель по предложениям комиссии по охране труда вправе пересматривать принятые мероприятия по охране труда, исходя из результатов их реализации и оценки эффективности СУОТ.

**4. Служба по охраны труда**

Согласно статье 223 ТК РФ у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции может осуществлять работодатель (индивидуальный предприниматель) (лично), руководитель организации, назначенный ответственный за охрану труда работник (по совместительству), либо сторонняя организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом приказа Минтруда России от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

На основе указанных Рекомендаций в организации / ИП, разрабатываются положения о службе (специалисте) охраны труда, учитывающие его специфику.

**Специалист по охране труда (ответственный за охрану труда).**

В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда», утвержденным приказом Минтруда России
от 22 апреля 2021 года № 274н, на должность специалиста по охране труда назначаются:

лица, имеющие высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности;

либо высшее образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда;

либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда.

При разработке должностной инструкции специалиста по охране труда рекомендуется также применить Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года
№ 559н с учетом особенностей организации / ИП,

Работник, принятый на должность «специалист по охране труда», проходит 1 раз в 3 года обучение в обучающей организации по программам «А», «Б». Проверка знаний по охране труда проводится обучающей организацией с использованием Единой общероссийской справочно-информационной системы по охране труда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**5. Комиссия по охране труда**

В соответствии со статьей 224 ТК РФ по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комиссии по охране труда.

В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представительного органа работников.

Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда приведено в приказе Минтруда России от 22 сентября 2021 года № 650н.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора или соглашения, а также оказывает содействие работодателю в обучении и проверке знаний по охране труда.

Комиссия по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Комитет наделяется функциями:

по рассмотрению предложений работодателя, работников, представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

по содействию работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда;

по участию в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

информирования работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

информирования работников о типовых нормах СИЗ и смывающих и обезвреживающих средств;

содействия работодателю по проведения медицинских осмотров;

содействия в выдаче работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;

рассмотрения вопросов финансирования мероприятий по охране труда;

рассмотрения обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

**6. Организация и проведения**

**специальной оценки условий труда**

В соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда проводится на всех рабочих местах работников, включая руководителя организации.

Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) является комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее - вредные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений, установленных Минтрудом России.

Работодатель организует и финансирует проведение СОУТ. СОУТ проводится совместно работодателем и организацией (или организациями), включенной в Реестр организаций, проводящих СОУТ. Настоящей Реестр расположен на официальном сайте Минтруда России.

Работодатель приказом образует комиссию по проведению СОУТ (далее – комиссия СОУТ).

Комиссия СОУТ до начала выполнения работ по проведению СОУТ разрабатывает и утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ.

Организация, проводящая СОУТ, по результатам СОУТ составляет отчет о ее проведении. Отчет о проведении СОУТ подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы условий труда на рабочих местах: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс) и опасные (4 класс). Вредные условия труда распределяются на 1, 2, 3 или 4 степень (подклассы).

В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не выявлены, работодателем в течение месяца со дня утверждения Отчета СОУТ подается в Гострудинспекцию декларация соответствия условий труда.

Повторное проведение СОУТ на рабочих местах, в отношении которых подана декларация, (если не изменились условий труда) не требуется.

Результаты СОУТ на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда действительны в течение 5 лет. Затем на настоящих рабочих местах СОУТ проводится повторно.

Результаты проведения СОУТ могут применяться для:

1) разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

2) информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, гарантиях и компенсациях (повышенный размер оплаты труда, дополнительного оплачиваемого отпуска, сокращенной продолжительности рабочей недели, выдача молока, предоставление право на досрочное предоставление страховой пенсии);

3) обеспечения работников СИЗ;

4) осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

5) организации медицинских осмотров работников;

6) установления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций;

7) установления дополнительного тарифа страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

8) расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) подготовки статистической отчетности об условиях труда;

11) принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

12) оценки уровней профессиональных рисков.

**7. Предоставление компенсаций за работу**

**во вредных условиях труда**

По результатам СОУТ работодатель назначает:

**7.1. Повышенный размер оплаты труда**

В соответствии со статьей 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, составляет
не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем (но не менее 4%) с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, либо коллективным договором, трудовым договором;

**7.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная рабочая неделя**

Дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенная рабочая неделя будут рассмотрены в разделе 12 настоящего Методического пособия;

**7.3. Выдачу молока** **или других равноценных пищевых продуктов**

Согласно статьи 222 ТК РФ, бесплатно молоко выдается работникам, занятым по результатам СОУТ на работах с вредными условиями труда в соответствии с приказом Минтруда России от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных помещениях.

Выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, не допускается. Вместо молока работнику могут выдаваться равноценные пищевые продукты, перечень и нормы которых приведены в Нормах и условий бесплатной выдачи молока. Выдача иных продуктов законодательством Российской Федерации не предусмотрена.

Предоставление компенсационной выплаты должно быть предусмотрено в коллективном договоре и (или) в трудовом договоре работника. Для ее получения работнику необходимо предоставить работодателю письменное заявление о получении компенсационной выплаты.

Информацию о размере стоимости молока для назначения компенсационной выплаты размещается Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края на сайте zabzan.ru/Интерактивный портал/информация/Охрана труда/Цена 1 литра молока/.

**7.4. Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами**

Согласно статье 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами.

Правила обеспечения работников СИЗ регламентированы приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Настоящие правила устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению, уходу и утилизации СИЗ.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

Работодатель локальным нормативным актом устанавливает Порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами в организации.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящим Правилам.

Предоставление СИЗ работникам осуществляется по типовым нормам в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Работодатель имеет право с учетом мнения представительного органа работников:

заменить одно СИЗ на другое при обеспечении равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту;

устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам СИЗ, улучшающие защиту работников по сравнению с типовыми нормами.

Указанные нормы (типовые и дополнительные) утверждаются приказами работодателя, также могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договоры.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с Правилами выдачи СИЗ, а также с соответствующими его профессии и должности нормами выдачи СИЗ. Также нормы выдачи СИЗ должны быть указаны в инструкции по охране труда работника.

Средства для защиты от биологических вредных факторов (насекомых, паукообразных) выдаются работникам при работе в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих и жалящих насекомых (комары, мошка, слепни, оводы и другие), а также распространение и активность кровососущих паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

Санитарная одежда для работников аграрно-производственного комплекса указана в ОСТ 10 286-2001. «Стандарт отрасли. Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила применения и эксплуатации» (ОСТ утвержден Минсельхозом России 04 декабря 2001 года).

**8. Информирование работников об условиях труда**

**на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков,**

**а также о предоставляемых им гарантиях,**

**полагающихся компенсациях**

С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, работодатель устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

Информирование осуществляется в форме:

а) включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомления работника с результатами СОУТ, оценками профессиональных рисков на его рабочем месте;

в) размещения сводных данных о результатах проведения СОУТ и профессиональных рисков на рабочих местах;

г) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) размещения сводных данных о результатах проведения СОУТ и оценках профессиональных рисков в организации в информационных ресурсах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

ж) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;

з) указания об условиях труда на рабочих местах работников, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях в инструкциях по охране труда;

и) указания о предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся компенсациях в коллективном договоре.

**9. Проведение медицинских осмотров**

Согласно статье 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В частности, проходят обязательные медицинские осмотры работники организаций, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства всех форм собственности).

**Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры**

Вредные или опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определены приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31 декабря 2020 года «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников определен приказом Минздрава России от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями, имеющие лицензию на проведение медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

По результатам СОУТ работодатель составляет Перечень профессий и должностей, которые должны проходить предварительные и периодические осмотры (далее – Перечень на медосмотр).

Предварительные (при поступлении) медосмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

В направлении указываются:

наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;

форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;

наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;

вид медицинского осмотра;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

наименование должности (профессии) или вида работы;

вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;

номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования;

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку проведения медицинских осмотров, а также вредных производственных факторов, установленных в результате СОУТ.

Работодатель обязан организовать учет выданных направлений, возможно в электронном виде.

По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам, один из экземпляров направляется работодателю.

Для проведения периодических медицинских осмотров на основании Перечня на медосмотр составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

профессия (должность) работника, стаж работы в ней;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

наименование вредных производственных факторов или видов работ.

Поименные списки составляются и утверждаются работодателем за 2 месяца до согласования с медицинской организацией.

По окончании прохождения работниками периодического осмотра медицинской организацией оформляется заключительный акт по его результатам, один экземпляр которого направляется медицинской организацией в течение 5 рабочих дней от даты утверждения акта работодателю.

**Предсменные (предрейсовые) и послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры**, **медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены)**

В соответствии со статьей 220 ТК РФ для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послерейсовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ.

Порядок и периодичность проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований регламентирован приказом Минздрава России от 30 мая
2023 года № 266н.

Настоящие медицинские осмотры проводятся в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояния здоровья и заболеваний работника, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.

Для водителей автомобилей проводятся настоящие медосмотры в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 10 декабря 1995 года
№ 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».

Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лиц в качестве водителя транспортного средства.

Обязательные медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены) проводятся водителей транспортных средства при необходимости по решению работодателя

Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся водителям, если их работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Предсменные, предрейсовые, послесменные, послерейсовые, в течение рабочего дня (смены) медицинские осмотры (далее – медосмотры) проводятся медицинскими работниками, имеющими высшее и (или) среднее профессиональное образование, медицинской организацией или иной организацией, осуществляющей медицинскую деятельность (в том числе медицинским работником, состоящим в штате работодателя) при наличии лицензии на осуществление настоящих медосмотров.

Результаты проведенных медосмотров вносятся в Журнал регистрации предрейсовых, предсменных медицинских осмотров и Журнал регистрации послерейсовых, послесменных медицинских осмотров соответственно, в которых указывается следующая информация о работнике:

1) дата и время проведения медицинского осмотра;

2) фамилия, имя, отчество работника;

3) пол работника;

4) дата рождения работника;

5) результаты исследований;

6) заключение о результатах медицинских осмотров;

7) подпись медицинского работника с расшифровкой подписи;

8) подпись работника.

По результатам прохождения предрейсового медицинского осмотра при вынесении заключения на путевых листах ставится штамп «прошел предрейсовый медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей допущен» или «прошел предсменный (предрейсовый) медицинский осмотр, к исполнению трудовых обязанностей НЕ допущен» и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

По результатам прохождения послерейсового медицинского осмотра при вынесении заключения на путевых листах ставится штамп «прошел послерейсовый медицинский осмотр» или «прошел послесменный, послерейсовый медицинский осмотр, выявлены признаки» (с указанием выявленных признаков) и подпись медицинского работника, проводившего медицинский осмотр.

В случае выявления медицинским работником по результатам прохождения предрейсового, предсменного и послерейсового, послесменного медицинского осмотра признаков, состояний и заболеваний работнику выдается справка-направление для предъявления в соответствующую медицинскую организацию.

**Обязательное психиатрическое освидетельствование** проводится работникам в соответствии с приказом Минздрава России от 20 мая
2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных приложением № 2 к настоящему приказу.

Освидетельствование работника проводится при устройстве на работу при отсутствии справки об освидетельствовании или если срок ее выдачи превышает более 2 лет. Повторное освидетельствование проводится по решению комиссии, проводящей периодический медицинский осмотр.

**10. Правила внутреннего трудового распорядка**

Работодатель согласно статье 189 ТК РФ обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

**11. Коллективный договор**

Одной из форм социального партнерства в сфере труда между работодателем и трудовым коллективом (представителями работников), направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является заключение коллективного договора.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 ТК РФ).

Коллективный договор разрабатывается в соответствии с макетом коллективного договора, утвержденным Минтрудом РФ 06 ноября 2003 года.

**12. Обеспечение оптимальных режимов труда**

**и отдыха работников**

К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

а) обеспечение рационального использования рабочего времени;

б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;

г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

**Рабочее время**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

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

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

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

**Время отдыха**

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью
28 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Согласно статье 127 ТК РФ, если на рабочих местах условия труда по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней (конкретный размер отпуска определяет работодатель, но не менее 7 календарных дней),

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Исчисление отпуска производится в календарных днях.

**13. Особенности регулирования труда женщин**

Статьей 253 ТК РФ предусмотрено ограничение применения труда женщин на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучению и прохождению стажировки. Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержден приказом Минтруда России от 18 июля 2019 года
№ 512н, в частности работы запрещенные для женщин и свойственные для сферы сельского хозяйства:

п.87. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную независимо от видов должностей;

п.93. Работы по оглушению, подцепке, обескровливанию крупного и мелкого рогатого скота и свиней, нутровке, съемке шкур крупного рогатого скота ручным способом, распиловке туш, шпарке и опалке свиных туш и голов, обработке туш крупного рогатого скота горизонтальным способом;

п.97. Работы в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (в возрасте до 35 лет);

п.98. Работы по уходу за отдельными видами сельскохозяйственных животных (племенные быки, жеребцы, хряки).

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную регламентированы в приложении к приказу Минтруда России от 14 сентября 2021года № 629н.

**Предельно допустимые нормы**

**нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную**

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы | Предельно допустимая масса груза (включая массу тары и упаковки) |
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 10 кг |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 7 кг |
| Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены), не должна превышать: |  |
| с рабочей поверхности | 350 кг |
| с пола | 175 кг |
| Разовый подъем тяжестей (без перемещения) | 15 кг |
| При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кгс. |

На женщин, в том числе беременных и имеющих детей, в части регулирования рабочего времени и времени отдыха распространяются общие нормы трудового законодательства. Нормальная продолжительность рабочего времени женщины не может превышать 40 часов в неделю.

ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами предусмотрены категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. К ним относятся женщины, работающие в сельской местности (статья 263.1 ТК РФ).

При оформлении трудовых отношений с женщиной, для которой предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, в договор необходимо включить условие о режиме рабочего времени, поскольку он отличается от общих правил, действующих у работодателя.

Наряду с нормальной или сокращенной продолжительностью рабочего времени, предусмотренной ТК РФ и иными федеральными законами, женщине может быть установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) как по инициативе работодателя, так и по просьбе работника. Установление такой продолжительности оформляется дополнительным соглашением сторон.

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени некоторым категориям работников по их просьбе. Согласно статьям 93, 256 ТК РФ к ним относятся:

беременные женщины;

один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отец ребенка, бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребенком, при их желании работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Неполное рабочее время устанавливается указанным работникам при наличии документов, подтверждающих право на предоставление соответствующей гарантии (например, справки о беременности).

При установлении неполного рабочего времени по просьбе работника важно учитывать, что оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (статья 93 ТК РФ).

Для лиц с семейными обязанностями ТК РФ предусмотрены гарантии в части регулирования рабочего времени.

К осуществлению работ в ночное время (статья 96 ТК РФ) не допускаются беременные женщины.

Допускаются к работе в ночное время при согласии работника:

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании листка нетрудоспособности);

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

опекуны детей в возрасте до пяти лет.

От работника, которого можно привлекать к работе в ночное время, следует получить письменное согласие. При этом должно быть соблюдено условие о том, что такая работа не противопоказана ему по состоянию здоровья (статья 96 ТК РФ). С правом отказаться от работы в ночное время работника необходимо ознакомить под роспись.

Также к выполнению сверхурочных работ не допускаются беременные женщины.

Допускаются при согласии работника к выполнению сверхурочных работ (статьи 99, 264, 259 ТК РФ):

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

работники, имеющие детей-инвалидов;

работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании листка нетрудоспособности);

матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Работники, которых можно привлекать к сверхурочной работе, должны дать соответствующее письменное согласие. При этом они не должны иметь противопоказаний по состоянию здоровья (статьи 259, 264 ТК РФ). С правом отказаться от такой работы следует ознакомить работников под роспись.

При установлении режима рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, следует учитывать, что статьей 258 ТК РФ предусмотрены дополнительные перерывы для кормления ребенка. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (статья 258 ТК РФ). Таким образом, если продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, то перерывы не увеличивают эту норму, а включаются в нее.

В трудовом договоре необходимо указать количество, продолжительность перерывов для кормления ребенка и периоды их предоставления. В соответствии со статьей 258 ТК РФ на основании заявления женщины такие перерывы могут:

присоединяться к перерыву для отдыха и питания без уменьшения времени отдыха;

переноситься на начало или окончание рабочего дня (смены).

**14. Особенности регулирования труда работников**

**в возрасте до восемнадцати лет**

В соответствии со статьей 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной вследствие особенностей трудовой деятельности работников в возрасте до восемнадцати лет.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста и составляет:

для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

в возрасте до 16 лет - не более 12 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 17,5 часа в неделю.

Согласно статье 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет - не более 5 часов;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часа;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 4 часов.

Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих лиц сокращенной продолжительности рабочего времени. Если несовершеннолетние поступают на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также после прохождения профессионального обучения на производстве, им могут устанавливаться пониженные нормы выработки по сравнению с другими работниками (статья 270 ТК РФ).

В соответствии нормами трудового законодательства работодателя обязаны оказывать содействие по трудоустройству лиц возрастом до 18-ти лет путем выделения и создания рабочих мест для несовершеннолетних граждан. Работодатель предоставляет несовершеннолетним рабочие места в соответствии с установленной квотой. В Забайкальском крае показатель квоты на создание (выделение) рабочих мест для несовершеннолетних установлен Законом Забайкальского края от 12 июля 2011 года № 536-ЗЗК «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий несовершеннолетних граждан». Данным законом установлены следующие квоты: 1 рабочее место для работодателей со среднесписочной численностью работников от 30 до 100 человек, с численностью до 200 чел. – 2 рабочих места и свыше 200 чел. – 3 рабочих места (есть исключения, по которым квота для организаций не устанавливается).

Согласно закону квота на трудоустройство распространяется для особо нуждающихся в трудоустройстве несовершеннолетних, в том числе это дети-сироты, дети из многодетной или неполной семьи и др.

ТК РФ предусмотрен ряд гарантий для несовершеннолетних работников в части применения их труда.

Так, в статье 265 ТК РФ перечислены работы, на которых запрещается использование труда лиц, не достигших 18 лет. К ним относятся:

1) работы с вредными или опасными условиями труда, подземные работы. Так же на работах, которые приведены в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163, которые указаны в разделе 36 «Сельское хозяйство»:

работы, выполняемые рабочими, занятыми на грензаводах;

работы, выполняемые рабочими, занятыми на плантациях опийного мака;

работы, выполняемые рабочими, занятыми поливом хлопка ручным способом;

работы, выполняемые рабочими, занятыми на работах в колодцах, жижесборниках, цистернах и других емкостях;

работы, выполняемые рабочими, занятыми работой внутри теплиц;

работы, выполняемые рабочими, занятыми уборкой, транспортировкой и первичной обработкой табака;

*Работы, выполняемые по профессиям:*

коневод, занятый обслуживанием жеребцов-производителей*;*

консервировщик пантов*;*

оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм, занятый на обслуживании быков-производителей и хряков*;*

санитар ветеринарный*;*

тракторист - машинист сельскохозяйственного производства, занятый работой на тракторе класса тяги 3 тонны и более, а также на тракторах, оборудованных для применения средств химической защиты растений.

2) работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (игорный бизнес, работы в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Несовершеннолетним работникам запрещаются переноска и передвижение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную приведены в постановлении Минтруда России от 07 апреля 1999 года № 7. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

Согласно статье 268 ТК РФ несовершеннолетних работников запрещается:

направлять в служебные командировки;

привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на отпуск. Так, в отношении этих работников ТК РФ установлены запреты:

на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 124 ТК РФ);

на отзыв из отпуска (статья 125 ТК РФ);

на замену отпуска денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Правом на удлиненный отпуск и другие гарантии, предусмотренные ТК РФ, молодые работники пользуются по день исполнения им 18 лет. По достижении 18-летнего возраста на работников распространяются общие положения ТК РФ.

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены статьей 271 ТК РФ и зависят от системы оплаты труда, принятой в организации.

При повременной оплате труда размер зарплаты таких работников зависит от продолжительности их работы. При этом работодатель за счет собственных средств может производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Несовершеннолетним работникам, допущенным к сдельным работам, зарплата выплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель вправе устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Работникам в возрасте до 18 лет, которые учатся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работают в свободное от учебы время, оплата труда также производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель за счет собственных средств может устанавливать таким работникам доплаты к заработной плате.

**15. Особенности регулирования труда**

**работников инвалидов**

Условия труда лиц с ограниченными возможностями определен Федеральным законом № 181 ФЗ от 24 ноября 1995 года.

Условия трудового договора должны соответствовать нормам, регулирующим особенности труда работников-инвалидов, в т. ч. в части:

установления сокращенной продолжительности рабочего времени;

соблюдения ограничений и запретов на привлечение к отдельным видам работ;

предоставления отпусков;

оплаты труда;

обеспечения надлежащих условий труда и охраны труда.

Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, должна составлять не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) работников-инвалидов не может превышать времени, указанного в медицинском заключении (статья 94 ТК РФ) (в общем случае при пятидневной рабочей неделе — не более 7 часов).

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором на основании:

действующего у работодателя коллективного договора;

результатов СОУТ на рабочих местах соответствующих работников.

Работников-инвалидов можно привлечь к работе:

в ночное время (с 22:00 до 6:00);

сверхурочным работам;

работам в выходные и нерабочие праздничные дни, - только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (статья 96 ТК РФ). Таких работников нужно заранее в письменной форме ознакомить с правом отказаться от таких работ.

Запрещено привлекать работников-инвалидов к работам:

в условиях труда, характеризующихся наличием вредных производственных факторов;

в условиях труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений;

в условиях труда, не соответствующих условиям, указанным в индивидуальной программе реабилитации работника-инвалида.

Допустить работника-инвалида к новой работе, в т. ч. при временном переводе, можно только в случае, если выполнение такой работы не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст.25 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон № 1032-1) работодатели обязаны соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (п.1 ст.25).

На основании Закона Забайкальского края от 29.05.2009 N 181-ЗЗК «О социальной защите инвалидов в Забайкальском крае» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников.

Исчисление квоты для приема на работу инвалидов осуществляется в соответствии с Законом № 1032-1.

Согласно Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны, в частности:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах;

- создавать для инвалидов условия труда на основании выданной им индивидуальной программы реабилитации (ИПРА или ИПР);

- представлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Для работодателей, у которых численность работников превышает 100 человек, квота составляет от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников. Ее могут предусмотреть также для работодателей, у которых трудится от 35 до 100 человек включительно. Для них размер квоты не может превышать 3 процентов среднесписочной численности работников

В среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых по результатам спецоценки отнесены к вредным и (или) опасным.

**16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое**

**обслуживание работников**

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

На каждом санитарном посту должна быть аптечка. Ее состав определен приказом Минздрава России от 15 декабря 2020 года № 1331н. В частности, согласно приказу аптечка должна оснащаться средствами для временной остановки кровотечения и перевязки ран, изделиями для проведения сердечно-легочной реанимации.

**17. Микроповреждения (микротравмы) работников**

В соответствии со статьей 226 ТК РФ работодатель рассматривает и учитывает микроповреждения (микротравмы) работников.

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

Работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю.

Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников рассмотрены в приказе Минтруда России от 15 сентября 2021 года № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

**18. Расследование несчастных случаев**

Расследование несчастных случаев на производстве регламентировано:

статьями 227 по 231ТК РФ;

приказом Минтруда России от 20 апреля .2022 года № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 года № 275
«О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Несчастный случай на производстве - несчастный случай, происшедший с работником (работниками) или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя, а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, повлекший потерю трудоспособности или смерть работника.

При несчастных случаях работодатель обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

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);

направить запрос в медицинскую часть о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

О каждом страховом случае работодатель в течение суток обязан сообщить в Забайкальское региональное отделение Фонда пенсионного и социального страхования (далее - ФПСС).

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

в Государственную инспекцию труда в Забайкальском крае;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края и орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;

в Забайкальское управление Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольный этому органу;

в ФПСС;

в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (при наличии).

Также делается сообщение родственникам пострадавшего.

Приказом работодателя формируется комиссия по расследованию несчастных случаев:

при расследовании легкого несчастного случая (или группового при условии, что все случаи легкие):

* представитель работодателя (председатель комиссии);
* специалист (ответственный) по охране труда;
* представитель профсоюза или трудового коллектива.

при расследовании группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом:

* + - государственный инспектор труда (по согласованию);
* государственный инспектор Ростехнадзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу) (по согласованию);
	+ - представитель органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
		- представитель ФПСС (по согласованию);
		- территориального объединения организаций профсоюзов (при наличии);
* представитель работодателя;
* специалист (ответственный) по охране труда;
* представитель профсоюза или трудового коллектива.

По результатам проведения расследования легкого несчастного случая на производстве комиссия составляет Акт расследования несчастного случая на производстве по форме Н-1 в 3-х экземплярах, который утверждает работодатель. Один экземпляр выдается на руки пострадавшему. Второй экземпляр хранится у работодателя с материалами расследования несчастного случая на производстве. Третий экземпляр с копиями материалов расследования несчастного случая на производстве направляется в Фонд пенсионного и социального страхования.

При расследовании группового несчастного случая, тяжелого или смертельного несчастного случая количество актов и направление материалов расследования определяет государственный инспектор труда.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель обязан направить в государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в Ростехнадзор, сообщение по установленной форме (форма № 10 приказа Минтруда России от 20 апреля 2022 года № 223н) «Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве».

**19. Расследование профессиональных заболеваний**

Расследование профессиональных заболеваний производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации
от 05 июля 2022 года № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» (вместе с «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»).

Настоящим Положением расследуются острые и хронические профессиональные заболевания (отравления), возникновение которых у работников и других лиц (далее именуются - работники) обусловлено воздействием вредных производственных факторов при выполнении ими трудовых обязанностей или производственной деятельности по заданию организации или индивидуального предпринимателя.

Под острым профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся, как правило, результатом однократного (в течение не более одного рабочего дня, одной рабочей смены) воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности или его смерть.

Под хроническим профессиональным заболеванием (отравлением) понимается заболевание, являющееся результатом длительного воздействия на работника вредного производственного фактора (факторов), повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности или его смерть.

При установлении медицинской организацией предварительного диагноза - острое или хроническое профессиональное заболевание учреждение здравоохранения обязано направить сообщение в орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) и работодателю по форме, установленной Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Орган государственного санитарно-эпидемиологического контроля (надзора) при содействии работодателя составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника и направляет характеристику в медицинскую организацию. Медицинская организация по характеристике условий труда работника определяет связь заболевания с наличием вредных производственных факторов на рабочем месте работника. При наличии вредных факторов медицинская организация направляет работника в центр профессиональной патологии для проведения экспертизы связи заболевания с профессией.

Центр профессиональной патологии при установлении заключительного диагноза – острое (хроническое) профессиональное заболевание (в том числе возникшее спустя длительный срок после прекращения работы в контакте с вредными веществами или производственными факторами), направляет соответствующее извещение работодателю.

Работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания (далее именуется - расследование).

Работодатель образует комиссию по расследованию профессионального заболевания, возглавляемую главным врачом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора. В состав указанной комиссии входят представитель работодателя, специалист по охране труда (ответственный за охрану труда), представитель учреждения здравоохранения, уполномоченный представительного органа.

Работодатель обязан обеспечить условия работы настоящей комиссии.

Акт о случае профессионального заболевания составляется в пяти экземплярах, предназначенных для работника, работодателя, центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центра профессиональной патологии (учреждения здравоохранения) и страховщика. Работодатель в месячный срок после завершения расследования обязан на основании акта о случае профессионального заболевания издать приказ о конкретных мерах по предупреждению профессиональных заболеваний.

Об исполнении решений комиссии по расследованию профессионального заболевания работодатель письменно сообщает в центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

У работников сельского хозяйства могут быть выделены следующие группы профессиональных заболеваний:

1) Вызываемые действием физических факторов (заболевания нервно-мышечного и костно-суставного аппарата, вибрационная болезнь, профессиональная тугоухость).

Немеханизированный труд доярок, скотников, телятниц относится к тяжелому физическому труду. В совокупности с вынужденным положением тела это приводит к профзаболеваниям – тендовагинитам, невритам локтевого и срединного нервов, радикулитам.

Среди механизаторов сельского хозяйства чаще регистрируются вибрационная болезнь от воздействия общей и локальной вибрации и профессиональная тугоухость.

Вибрационная болезнь развивается у трактористов, комбайнеров, водителей тяжелых грузовых машин с большим стажем работы (свыше 10 лет).

2) Вызываемые действием вредных химических веществ, используемых в сельском хозяйстве (острые и хронические отравления пестицидами, сероводородом и т. д.).

При сельскохозяйственных работах использование химических средств защиты растений постоянно увеличивает контингент лиц, контактирующих с ними. Этот контакт происходит при транспортировке, хранении и отпуске препаратов, протравливании семян и их севе, опыливании и опрыскивании растений, фумигации почвы.

Многие ядохимикаты способны накапливаться в организме, поэтому при поступлении их даже в небольшом количестве не исключается опасность отравления. Все они являются сенсибилизаторами и могут вызывать аллергические реакции. Некоторые люди обладают повышенной чувствительностью к действию хлорорганических соединений (существует индивидуальная и возрастная чувствительность). В зависимости от характера действия пестицида, его концентрации и длительности, а также от реактивности организма может развиться острое или хроническое отравление.

3) Вызываемые действием пыли (пылевые бронхиты, пневмокониозы и др.).

Воздух животноводческих помещений загрязняется газами (сероводородом, аммиаком, альдегидом и т. д.) из-за разложения органических веществ. Неприятный запах может вызывать у работников тошноту и головную боль. Кроме того, при приготовлении сенной муки (измельченное высококачественное сено) и измельчении корнеплодов в воздухе образуется пыль. В такой пыли присутствуют кормовые добавки – антибиотики, витамины, микроэлементы, пух, шерсть. Они становятся причиной аллергических заболеваний, которые могут перейти в хронические заболевания легких.

4) Вызываемые действием биологических факторов (инфекционные и паразитарные заболевания).

В животноводстве нередки случаи заражения зоонозными инфекциями – бруцеллезом, лептоспирозом, токсоплазмозом, сибирской язвой, оспой коров и т. д. Если персонал не соблюдает личную гигиену, возможно распространение паразитов – глистов, аскарид, трихинелл. На птицеводческих фермах есть опасность заболеть орнитозом, туберкулезом, токсоплазмозом.

5) Обусловленные повышенной чувствительностью организма человека к веществам химической природы, растительного и животного происхождения (бронхиальная астма, аллергические дерматиты).

**20. Безопасность труда в сельском хозяйстве**

Правила по охране труда в сельском хозяйстве (далее - Правила), утвержденные приказом Минтруда России от 27 октября 2020 года № 746н, и устанавливают государственные нормативные требования охраны труда при организации и проведении основных производственных процессов по возделыванию, уборке и послеуборочной обработке продукции растениеводства, содержанию и уходу за сельскохозяйственными животными и птицей, мелиоративных работ и работ по очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции.

На основе Правил и требований технической (эксплуатационной) документации организации-изготовителя специальных машин, инструментов, оборудования, а также технологических документов на производственные процессы (работы) работодателем разрабатываются собственные правила по охране труда в организации и инструкции по охране труда для профессий и (или) по видам выполняемых работ, которые утверждаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения органа уполномоченного работниками.

В случае применения методов работ, материалов, технологической оснастки, оборудования и транспортных средств, требования к которым не регламентированы Правилами, следует руководствоваться нормативными правовыми актами, содержащими межотраслевых государственные нормативные требования охраны труда (далее - требования охраны труда).

В Правилах регламентированы требования охраны труда:

при организации проведения сельскохозяйственных работ (производственных процессов);

предъявляемые к производственным территориям (производственным помещениям, площадкам и участкам производства сельскохозяйственных работ);

к организации рабочих мест;

при проведении процессов производства сельскохозяйственных работ и эксплуатации технологического оборудования;

при возделывании и уборке продукции растениеводства;

при проведении послеуборочной обработки продукции растениеводства;

при разведении и содержании сельскохозяйственных животных и птицы, производстве и первичной переработке продукции животноводства и птицеводства;

при проведении мелиоративных работ;

при очистке сточных вод производства и первичной переработки сельскохозяйственной продукции;

требования, предъявляемые к транспортированию и хранению исходных материалов, сырья, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов сельскохозяйственного производства;

при хранении исходных материалов, сырья, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов сельскохозяйственного производства.

**21. Государственный надзор и контроль за охраной труда**

**в организациях и у индивидуальных предпринимателей,**

**занятых в сельском хозяйстве**

Одной из гарантий реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Государственный контроль и надзор в сфере охраны труда в соответствии со статьей 353 ТК РФ на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда, которая располагает территориальными органами – государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях, наряду с Федеральной инспекцией труда, осуществляют Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор).

Общим надзорным государственным органом является Прокуратура Российской Федерации, осуществляющая надзор за исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, всеми государственными органами, должностными лицами, общественными организациями и гражданами.

Общественный контроль за охраной труда осуществляется профессиональными союзами и иными представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции.

Уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**22. Список нормативных правовых актов, используемых**

**при разработке Методического пособия**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
3. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).
5. Приказ Минтруда России от 29. октября 2021 года № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».
6. Приказ Минтруда России от 15 декабря 2020 года № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок, утвержденных».
7. Приказ Минтруда России от 31 января 2022 года № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей».
8. Приказ Минтруда России от 28 декабря 2021 года № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».
9. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».
10. Постановление Президиума ЦК Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации от 06 мая 2019 года № 14-94 «Об утверждении Методических рекомендаций по организации контроля уполномоченными по охране труда Профсоюза за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах».
11. Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 18 октября 2006 года № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза».
12. Приказ Минтруда России от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».
13. Приказ Минтруда России от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».
14. Приказ Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».
15. Приказ Минтруда России от 22 сентября 2021 года № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».
16. Макет коллективного договора, утвержденный Минтрудом России
06 ноября 2003 года.
17. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
18. Постановление Минтруда России от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».
19. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».
20. Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».
21. ОСТ 10 286-2001. «Стандарт отрасли. Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила применения и эксплуатации».
22. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н
от 31 декабря 2020 года «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры».
23. Приказ Минздрава России от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».
24. Приказ Минздрава России от 30 мая 2023 года № 266н «Об утверждении Порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований»,
25. Приказ Минздрава России от 20 мая 2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».
26. Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».
27. Приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 года № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»,
28. Постановление Минтруда России от 07 апреля 1999 года № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
29. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
30. Приказ Минздрава России от 15 декабря 2020 года № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам».
31. Приказ Минтруда России от 15 сентября 2021 года № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».
32. Приказ Минтруда России от 20 апреля 2022 года № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
33. Приказ Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 года № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
34. Постановление Правительства Российской Федерации от 05 июля 2022 года № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» (вместе с «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»).
35. Правила по охране труда в сельском хозяйстве, утвержденные приказом Минтруда России от 27 октября 2020 года № 746н.