

Бюллетень по охране труда и здоровья. Выпуск № 20 г. Ижевск, Федерация профсоюзов Удмуртской Республики, 2021 г., 82 стр.

Для председателей координационных Советов профсоюзных организаций городов и районов республики, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, председателей профсоюзных организаций.

Редакционная коллегия:
Шерстобит С.В., Хасанов И.Ф.

Материалы подготовили:
Хасанов И.Ф., Родыгин А.А.

Содержание

1. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28 января 2021 г. «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 (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».....	4
2. Оценка профессиональных рисков: что изменилось в нормативной базе?	26
3. Комментарии и рекомендации по охране труда.....	40
4. Несчастные случаи на производстве в организациях Удмуртской Республики	78

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 28 января 2021 г. N 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**

В соответствии с частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2015, N 29, ст. 4356), пунктом 6 статьи 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, N 14, ст. 1650; 2013, N 48, ст. 6165), пунктом 14 части 2 статьи 14, частью 3 статьи 24 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 48, ст. 6724), подпунктами 5.2.55, 5.2.87 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 608 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3526), приказываю:

1. Утвердить:

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно приложению N 1;

Перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, согласно приложению N 2.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 апреля 2021 г. и действует до 1 апреля 2027 г.

Министр
М.А.МУРАШКО

**ПОРЯДОК
ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И
ПЕРИОДИЧЕСКИХ
МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЧАСТЬЮ
ЧЕТВЕРТОЙ СТАТЬИ 213 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

I. Общие положения

1. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает правила проведения обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

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

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

4. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы,

имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

Периодичность и объем медицинских осмотров устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Порядку <1>.

<1> Статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс Российской Федерации).

Периодический осмотр работников может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов проходят в медицинских организациях диагностические исследования.

5. Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология".

Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог.

Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

6. Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на работодателя <2>.

<2> Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Медицинская организация обязана качественно осуществить проведение предварительных и периодических осмотров работников.

7. При проведении предварительного или периодического осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев

выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.

Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания.

II. Порядок проведения предварительных осмотров

8. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (его уполномоченным представителем).

9. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). 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.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

10. В списке лиц указываются:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

11. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

направление;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;

паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);

решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации <3>);

<3> Статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из

медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях <4> (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

<4> Приложение N 1 к приказу Минздрава России от 15.12.2014 N 834н "Об утверждении унифицированных форм медицинской документации, используемых в медицинских организациях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, и порядков по их заполнению" (зарегистрирован Минюстом России 20.02.2015, регистрационный N 36160) с изменениями, внесенными приказами Минздрава России от 09.02.2018 N 2н (зарегистрирован Минюстом России 04.04.2018, регистрационный N 50614) и от 02.11.2020 N 1186н (зарегистрирован Минюстом России 27.11.2020, регистрационный N 61121).

12. При проведении предварительных осмотров обследуемые лица, поступающие на работу, проходят (за исключением осмотров и исследований, результаты которых учтены в соответствии с пунктом 7 настоящего Порядка):

12.1. анкетирование в целях сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта, дорсопатий; определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний: курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности;

12.2. следующие исследования:

расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела, который проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

общий анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ);

клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка);

электрокардиография в покое, которую проходят граждане в возрасте от

18 лет и старше;

измерение артериального давления на периферических артериях, которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

определение уровня общего холестерина в крови (допускается использование экспресс-метода), которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

исследование уровня глюкозы в крови натощак (допускается использование экспресс-метода), которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

определение относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 40 лет включительно. Сердечно-сосудистый риск определяется по шкале сердечно-сосудистого риска SCORE, при этом у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания атеросклеротического генеза, сахарный диабет второго типа и хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого риска по шкале риска SCORE не определяется и расценивается как очень высокий вне зависимости от показателей шкалы;

определение абсолютного сердечно-сосудистого риска - у граждан в возрасте старше 40 лет;

флюорография или рентгенография легких в двух проекциях (прямая и правая боковая) для граждан в возрасте 18 лет и старше. Флюорография, рентгенография легких не проводится, если гражданину в течение предшествующего календарного года проводилась флюорография, рентгенография (рентгеноскопия) или компьютерная томография органов грудной клетки;

измерение внутриглазного давления при прохождении предварительного осмотра выполняется у граждан в возрасте с 40 лет и старше.

12.3. осмотр врача-терапевта, врача-невролога, врача-психиатра и врача-нарколога;

12.4. женщины - осмотр врачом - акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования, ультразвуковое исследование органов малого таза;

женщины в возрасте старше 40 лет - маммографию обеих молочных желез в двух проекциях. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

Иные исследования и осмотры врачей-специалистов проводятся в

случаях, установленных приложением к настоящему Порядку.

При проведении предварительного осмотра лиц, контактирующих с веществами, отмеченными в приложении к настоящему Порядку знаками "А", "К", "Ф", "Р", к обязательному объему обследования дополнительно привлекаются необходимые для проведения осмотра врачи-специалисты: для "А", "К" - врач-дерматовенеролог, врач-оториноларинголог; для "Р" - врач-хирург.

Для "К", "Ф" - проводится цифровая рентгенография легких в двух проекциях.

Работодатель вправе организовать лицам, поступающим на работу, прохождение диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра взрослого населения с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам предварительного осмотра.

При этом стоимость услуг, оказываемых при проведении диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра и оплачиваемых за счет средств обязательного медицинского страхования, не учитывается в оплате по договору, заключенному с работодателем на проведение предварительного осмотра.

13. На лицо, поступающее на работу, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

14. Предварительный осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к настоящему Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра лицу, поступающему на работу, в связи с имеющимся у него заболеванием выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, а лицо, поступающее на работу, считается не прошедшим предварительный осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. Проведение экспертизы профессиональной пригодности проводится в таких случаях лицом, поступающим на работу, самостоятельно в рамках

программы государственной гарантии бесплатного оказания гражданам медицинской помощи <5>.

<5> Приказ Минздрава России от 05.05.2016 N 282н "Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ" (зарегистрирован Минюстом России 02.06.2016, регистрационный N 42397).

15. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

16. В Заключении указываются:

дата выдачи Заключения;

фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;

наименование работодателя;

наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;

наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;

результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

17. Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр

которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

III. Порядок проведения периодических осмотров

18. Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, предусмотренные приложением к настоящему Порядку.

В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" <6> режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в приложении к настоящему Порядку, за исключением пунктов 23 - 27, а также случаев, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" <7>, по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

<6> Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, N 35, ст. 3648; 2020, N 14, ст. 2028.

<7> Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 52, ст. 6991; 2019, N 52, ст. 7769.

Работники в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят периодические осмотры ежегодно.

19. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на

основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

20. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта <8>;

<8> Приказ Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 N 988н/1420н "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" (зарегистрирован Минюстом России 29.01.2021, регистрационный N 62278).

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей;

выполняющие работы, предусмотренные приложением к Порядку.

21. В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

22. Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний <9>, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

<9> Часть вторая статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, 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.

24. Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра и направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

25. Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с пунктом 9 настоящего Порядка.

26. Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

27. Работодатель не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

28. Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных и (или) опасных производственных факторов или работ с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра,

диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных документами, в том числе полученных с применением электронного обмена между медицинскими организациями, поступающему на работу, определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований в соответствии с приложением с приложением к настоящему Порядку и приложением N 2 к настоящему Приказу.

29. Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 11 настоящего Порядка.

30. На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются документы, установленные пунктом 13 настоящего Порядка (при отсутствии).

Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, предоставляют информацию о результатах указанных осмотров с письменного согласия работника в Фонд социального страхования Российской Федерации по письменному запросу (далее - Фонд социального страхования).

31. При проведении периодических осмотров обследуемые лица в соответствии с периодичностью осмотров, указанной в пункте 18 настоящего Порядка, проходят (за исключением осмотров и исследований, результаты которых учтены в соответствии с пунктом 7 настоящего Порядка):

31.1. анкетирование в целях сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта, дорсопатий; определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний: курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности;

31.2. следующие исследования:

расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

общий анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, скорость оседания эритроцитов);

клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка);

электрокардиография в покое, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

измерение артериального давления на периферических артериях, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

определение уровня общего холестерина в крови (допускается использование экспресс-метода), проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

исследование уровня глюкозы в крови натощак (допускается использование экспресс-метода), проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

определение относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 40 лет включительно. Сердечно-сосудистый риск определяется по шкале сердечно-сосудистого риска SCORE, при этом у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания атеросклеротического генеза, сахарный диабет второго типа и хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого риска по шкале риска SCORE не определяется и расценивается как очень высокий вне зависимости от показателей шкалы;

определение абсолютного сердечно-сосудистого риска - у граждан в возрасте старше 40 лет;

флюорография или рентгенография легких в двух проекциях (прямая и правая боковая) для граждан в возрасте 18 лет и старше. Флюорография, рентгенография легких не проводится, если гражданину в течение предшествующего календарного года проводилась флюорография, рентгенография (рентгеноскопия) или компьютерная томография органов грудной клетки;

измерение внутриглазного давления при прохождении периодического осмотра, начиная с 40 лет.

31.3. осмотр врача-терапевта, врача-невролога, врача-психиатра и врача-нарколога.

31.4. женщины - осмотр врачом - акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки)

исследования, ультразвуковое исследование органов малого таза;

женщины в возрасте старше 40 лет - маммографию обеих молочных желез в двух проекциях. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

Иные исследования и осмотры врачей-специалистов проводятся в случаях, установленных приложением к настоящему Порядку.

При проведении периодического осмотра работников, контактирующих с веществами, отмеченными в приложении к настоящему Порядку знаками "А", "К", "Ф", "Р", к обязательному объему обследования дополнительно привлекаются необходимые для проведения осмотра врачи-специалисты: для "А", "К" - врач-дерматовенеролог, врач-оториноларинголог; для "Р" - врач-хирург.

Для "К", "Ф" - проводится цифровая рентгенография легких в двух проекциях.

Работодатель вправе организовать работникам прохождение диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра взрослого населения с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам периодического осмотра.

При этом стоимость услуг, оказываемых при проведении диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра и оплачиваемых за счет средств обязательного медицинского страхования, не учитывается в оплате по договору, заключенному с работодателем на проведение периодического осмотра.

32. Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к настоящему Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Указанные в абзаце втором настоящего пункта дополнительные обследования не входят в медицинский осмотр и осуществляются в соответствии с законодательством об охране здоровья граждан за счет средств обязательного медицинского страхования.

33. По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется Заключение по его результатам в соответствии с пунктом 16 настоящего Порядка.

34. Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается работнику. Второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий – направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов <10>, вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

<10> Статья 14 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 48, ст. 6724) (далее - Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ).

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

35. В случае выявления медицинских противопоказаний к работе работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности <11>.

<11> Приказ Минздрава России от 05.05.2016 N 282н "Об утверждении порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ" (зарегистрирован Минюстом России от 02.06.2016,

регистрационный номер N 42397).

36. На основании результатов периодического осмотра работнику даются рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации, которые оформляются в медицинской карте в медицинской организации, в которой проводился медицинский осмотр. Результаты медицинского осмотра могут использоваться работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний <12>.

<12> Пункт 3 части 2 статьи 46 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ.

37. В случае ликвидации медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, или проведения в следующем календарном году указанных осмотров в иной медицинской организации, медицинская карта передается в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, на территории которого она расположена, либо в медицинскую организацию, определенную органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья при отсутствии в субъекте Российской Федерации центра профпатологии, либо в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации - в центры профпатологии Федерального медико-биологического агентства, где хранится в течение 50 лет.

38. Центр профпатологии на основании письменного запроса медицинской организации, с которой работодателем заключен договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров, передает в срок не позднее 10 рабочих дней со дня поступления запроса указанной медицинской организации медицинские карты работников. К запросу прилагается копия договора на проведение предварительных и (или) периодических осмотров.

39. Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников, по письменному запросу работодателя должна передать по описи медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

40. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда

(подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в случае отсутствия центра профпатологии в населенном пункте, в котором расположен объект производства работ, периодический осмотр работников, имеющих общий трудовой стаж работы 5 лет и более, может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии проходят в медицинских организациях диагностические исследования. Периодические осмотры работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов центров профпатологии могут проводиться в том числе с использованием мобильных медицинских комплексов.

Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

41. В случае выявления врачом-психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения или органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Федерации в сфере охраны здоровья.

42. Центр профпатологии, проводивший периодический осмотр, предоставляет информацию о результатах данного осмотра с письменного согласия работника в Фонд социального страхования по письменному запросу.

43. В случае установления предварительного диагноза о наличии у работника профессионального заболевания, медицинская организация осуществляет действия, в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967 <13>.

<13> Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 52, ст. 5149.

44. В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

45. По итогам проведения периодических осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения проведения периодических осмотров обобщает их результаты и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, и представителями работодателя составляет заключительный акт.

В заключительном акте указывается:

наименование медицинской организации, проводившей периодический осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

дата составления акта;

наименование работодателя;

общая численность работников, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

численность работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда;

численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

численность работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

численность работников, прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

процент охвата работников периодическим медицинским осмотром;

список лиц, прошедших периодический медицинский осмотр, с указанием пола, даты рождения, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;

численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;

список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;

численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;

список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;

численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;

численность работников, имеющих медицинские противопоказания к работе;

численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования;

численность работников, нуждающихся в обследовании в центре профпатологии;

численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;

численность работников, нуждающихся в стационарном обследовании и лечении;

численность работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

численность работников, нуждающихся в диспансерном наблюдении;

список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания с указанием пола, даты рождения; структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;

перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по действующей Международной классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (далее - МКБ);

перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ;

перечень впервые установленных инфекционных заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда;

результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;

рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

46. Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (при наличии).

47. Заключительный акт (в том числе в электронной форме) составляется в пяти экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней от даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, Фонд социального страхования, в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.

48. Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, по их окончании:

выдают работнику на руки выписку из медицинской карты, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам периодического осмотра, а

также рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации;

направляют копию выписки, указанной в абзаце втором настоящего пункта, в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, с письменного согласия работника.

Медицинские организации обобщают и анализируют результаты периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территории данного субъекта Российской Федерации и не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, направляют обобщенные сведения в соответствующий орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья направляет обобщенные сведения в Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

49. Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, представляет сведения о проведении периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Министерство здравоохранения Российской Федерации.

(В редакции Бюллетеня № 20 печатается без Приложений).

Оценка профессиональных рисков: что изменилось в нормативной базе?

Мы являемся свидетелями сдвига парадигмы в сторону риск-ориентированного подхода в охране труда. 95% новых правил содержат указание на необходимость не только проведения оценки профессиональных рисков, но и требования по применению их результатов.

***Профессиональный риск** — это вероятность причинения вреда здоровью при воздействии на работников вредных и опасных производственных факторов.*

Оценка профессиональных рисков в 2021 году перешла из области теории в практическое действие. Теперь при выполнении требований новых правил по охране труда, работодатель не только должен провести оценку профессиональных рисков (это даже не обсуждается), а принять конкретные действия по применению ее результатов.

Еще до начала выполнения работ с повышенной опасностью необходимо учесть результаты оценки рисков. Поэтому результаты оценки рисков обязательно оформите в виде карты оценки рисков и доведите не только для работников, но и для разработчиков планов производства работ (ППР) и выдающих наряд.

Пример

Монтажнику выдают одежду согласно типовым нормам. Но в правилах по охране труда при работе на высоте указано, что работодатель в зависимости от результатов оценки рисков должен принять меры по минимизации рисков. В компании необходимо разработать карту оценки рисков и передать ее в техническую службу работодателя для принятия дополнительных мер.

Если работников в подразделении много, сделайте сводную карту по всем рабочим местам. В карте оценки рисков нужно указать меры по снижению воздействия опасностей. В зависимости от того, какие меры перечислены в карте оценки рисков, нужно разрабатывать улучшенные нормы выдачи спецодежды, приобретение дополнительных средств индивидуальной или коллективной защиты.

Работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровня профессионального риска вправе:

- устанавливать дополнительные требования безопасности, не противоречащие Правилам. Эти требования охраны труда необходимо закрепить в соответствующих инструкциях по охране труда, и доводить до работников в виде распоряжений, указаний, инструктажа;
- применять приборы, устройства, оборудование и (или) комплекс (систему) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ. Это необходимо для контроля за безопасным производством работ. Если по результатам СОУТ на рабочих местах установили наличие вредных (опасных) условий, работодатель обязан провести мероприятия, чтобы улучшить условия труда работников, снизить уровень профессионального риска и воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. В случае, если сделать это невозможно из-за характера или условий деятельности предприятия, то проводить работы без обеспечения работников соответствующими средствами коллективной и индивидуальной защиты запрещается.

Обратите внимание! Продолжать работы на рабочих местах, имеющих критические риски для здоровья, возможно только после проведения мероприятий по изменению производственного процесса и условий проведения работ, обеспечивающих исключение или уменьшение воздействия вредных и (или) опасных факторов до уровня допустимого и разработки соответствующей нормативно-правовой или технической документации.

Работы, связанные с риском для жизни и здоровья работников, можно поручать только наиболее квалифицированным, опытным работникам, прошедшим специальную профессиональную подготовку. В статье 196 ТК РФ указано, что работодатель сам определяет, кому из сотрудников нужно повышать квалификацию. Поэтому сам работодатель принимает решение в пользу подготовки работников на наиболее опасные рабочие места.

Оценка уровней профессиональных рисков силами работодателя

Требования к проведению оценки профессиональных рисков установлены статьей 209, 212 ТК РФ. Работников и кандидатов необходимо ознакомить с рисками по их должности. Если риски являются неприемлемыми с точки зрения соискателей, они вправе найти другое, более безопасное место работы. Работодатель обязан провести оценку рисков на предприятии:

- составить реестр опасностей
- рассчитать вероятность наступления неблагоприятного исхода и ущерба здоровью
- составить план мероприятий по снижению или исключению рисков.

Многие специалисты по охране труда могут спросить, зачем же проводить оценку рисков, если уже проведена спецоценка. Всё очень просто. Во время спецоценки идентифицируют факторы, но не проводят оценку вероятности того, что фактор может привести к травме, острому или хроническому заболеванию, или к гибели. Если при приеме на работу человек узнает, что его рабочее место имеет высокую степень риска, у него есть выбор — принять этот риск, или искать другое место работы.

Одна из важнейших задач работодателя на этапе перехода к новой законодательной базе по охране труда — просмотреть и применить результаты уже проведенной оценки рисков.

Для новых организаций и ИП-работодателей нужно срочно организовать оценку профрисков.

В соответствии с абзацами 7, 21-23 статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации и в связи с вступлением в силу с 1 января 2021 года новых правил по охране труда, специалисты по ОТ должны:

- организовать проведение внеочередных видов обучения по охране труда (инструктажи, внеочередная проверка знаний новых правил),
- провести первичное присвоение групп работ на высоте для работников с высоким риском падения со средств подмащивания (в УЦ, имеющих учебно-тренировочные полигоны),
- актуализировать комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности,

- актуализировать комплект локальных нормативных актов работодателя, в том числе инструкций по охране труда, программ обучения по охране труда работников, информационных материалов, используемых в целях информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья в объеме тех новых правил по охране труда, которые регулируют трудовую деятельность работников.

Методы оценки профессиональных рисков

Для оценки профессиональных рисков применяют любую методику, указанную в ГОСТ, в международных стандартах, а также авторские методики российских и зарубежных специалистов по техносферным рискам.

Работодатель вправе **использовать любой метод по своему усмотрению**, в зависимости от особенностей своей экономической деятельности и сложности производственных процессов, может разработать методику самостоятельно, если у него есть такая возможность.

Пример методик, которые может применять компания для оценки профрисков:

► **Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010–2011**

Официально он действовал до 1 марта 2020 года и описывал 31 метод для идентификации и оценки профрисков. Отмена этого документа не является основанием для того, чтобы не применять действующие методики, указанные в нем, а также не является основанием почерпнуть из этого документа полезные рекомендации.

Совет эксперта: ГОСТ является документом для добровольного применения. Указывать отмененный ГОСТ в разделе «Порядок оценки рисков» Положения о СУОТ будет некорректным, поэтому просмотрите методики в нем, которые актуальны для вашей организации и являются действующими.

► **ГОСТ Р 12.0.010-2009 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».**

Этот госстандарт определяет порядок оценки рисков вне зависимости от выбранной методики. Методик проведения оценки рисков много, но принцип оценки один и тот же: на входе — объективная информация о фактических условиях труда, а на выходе — план экстренных действий по исключению рисков (отказа от опасных работ) или по минимизации (компенсирующие

меры). Этот ГОСТ также является добровольным документов, пока его не закрепят в локальном нормативном акте.

Совет эксперта: рекомендуем передать разработку раздела о проведении оценки рисков в организацию, которая будет проводить у вас оценку рисков. Если будете проводить оценку рисков сами, руководствуйтесь этим ГОСТ и выбирайте методика, которая решит ваши задачи.

Главные условия, которые обязан соблюдать работодатель при оценке уровней профессиональных рисков:

- учитывать текущую, прошлую и будущую деятельности компании;
- учитывать, что тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;
- проводить оценку рисков при активном участии работников, занятых на этих рабочих местах, так как они владеют детализированной и точной информацией обо всех опасностях, связанных с выполнением ими своей работы;
- учитывать не только штатные условия деятельности, но и случаи отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

Как оценить уровни профессиональных рисков на предприятии: пошаговый алгоритм

1 этап. Идентификация рисков

Источниками информации для выявления опасностей служат:

- нормативные правовые и технические акты, справочная и научно-техническая литература, локальные нормативные акты и др.;
- результаты производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- результаты наблюдения за технологическим процессом, производственной средой, рабочим местом, работой подрядных организаций, внешними факторами производственной среды;
- результаты анализа анкет, полученных от работников.
- результаты аудита (опроса) сотрудников;
- опыт практической деятельности.

Кроме анкет, источниками информации для идентификации рисков могут быть данные статистической информации по травматизму и профзаболеваемости, данные производственного контроля, анализ должностных инструкций и стандартных операционных процедур (проекты производства работ, технологические карты и технические регламенты).

Рекомендация эксперта: все работники организации заполняют анкеты, в которых отмечают частоту и вероятность того, что опасность возникает редко, часто, или постоянно. На основе анализа источников информации нужно сформировать реестр идентифицированных опасностей, подлежащий регулярной и своевременной актуализации.

2 этап.

Определение вероятности и частоты наступления ущерба

На втором этапе Реестр обрабатывают чтобы выяснить, какой ущерб может быть причинен, если опасность произойдет. Для этого экспертная группа, состоящая из членов комиссии по проведению рисков может самостоятельно или с привлечением внешнего эксперта установить напротив каждой опасности степень тяжести полученного повреждения здоровью.

Обратите внимание! В состав такой комиссии обязательно включите специалиста по охране труда, а также ведущих технических специалистов — экспертов, представителя профсоюза или другого органа работников.

Для правильной оценки рисков нужно установить качественные значения вероятностей наступления ущерба: низкая, средняя и высокая. При этом вероятность исхода, не связанного с наступлением ущерба, оценивают как среднюю.

Низкая — в должностных инструкциях отсутствует необходимость проведения операций, манипуляций, при которых характерна конкретная опасность. Поэтому опасность не должна возникнуть вообще.

Например, в реестре опасностей указана опасность укуса животного. При этом на рабочем месте и в рабочем пространстве (в том числе территории) данными с пульта видеонаблюдения не зафиксировано ни одного случая появления животного.

Средняя — наступление риска возможно при грубом нарушении работником требований охраны труда, стандартных операционных процедур, технологических карт и регламентов, или выполнение трудовых обязанностей, не включенных в должностную инструкцию, по которым работник не обучен, не имеет необходимую квалификацию и допуск.

Высокая — наступление риска возникновения опасности характерно для указанной должности и обусловлено технологией выполнения работ.

Например, во время СОУТ установили, что на работника воздействует такой

фактор, как шум, и определили на рабочем месте вредные условия труда подкласса 3.1. А в ходе оценки профрисков установили, какова вероятность того, что работник потеряет слух.

3 этап.

Оценка расчет рисков

На третьем этапе оценки рисков полученные данные по вероятности наступления угрозы и тяжести ее последствий рассчитывают для того, чтобы установить уровень риска по каждой опасности, а также интегрированный риск. Затем производят ранжирование — от опасности с высоким риском к низкому риску.

Для определения степени риска необходимо провести расчет. Для этого последовательно выполняют следующие операции:

1. Идентифицируют опасности и при необходимости их проявления.
2. Каждой идентифицированной опасности ставят в соответствие возможный ущерб и соответствующий ему весовой коэффициент.
3. Определяют качественные значения вероятностей наступления ущербов и исхода, не связанного с наступлением ущерба, и соответствующие им весовые коэффициенты путем логического анализа дерева событий или с использованием вербального описания вероятностей (частот).
4. Путем перемножения численных значений вероятностей (частот) наступления ущербов на соответствующие весовые коэффициенты ущербов определяют риски по каждой из идентифицированных опасностей.
5. По шкале оценки значимости рисков оценивают значимости рисков по каждой из идентифицированных опасностей.

Путем сложения рисков для каждой идентифицированной опасности на рабочем месте определяют общий риск.

4 этап.

Разработка плана мероприятий по снижению уровня риска и контроля его исполнения

На этом этапе заканчивается процесс непосредственно оценки, и наступает завершающий этап — этап принятия решения о снижении риска или отказа от него (исключение из технологической цепочки) и замену на приемлемый уровень риска. Это этап разработки плана мероприятий по снижению рисков.

По завершению работ по оценке профессиональных рисков, разрабатывают, утверждают и доводят до работников следующие локальные нормативные акты:

- реестр опасностей;
 - отчет о проведении оценки уровней рисков, с указанием установленных уровней по каждому риску.
 - план мероприятий по снижению уровней профессиональных рисков
- Все выявленные (идентифицированные) опасности должны быть учтены при проведении инструктажей на рабочем месте и стажировке.

Все средства индивидуальной защиты нужно выдавать, а средства коллективной защиты устанавливать с учетом выявленных опасностей.

5 этап.

Управление оцененными рисками

Поскольку оценка рисков не является самоцелью, основным этапом является именно управление оцененными рисками. Принятие мер по снижению уровней профессиональных рисков или их исключению — вот такая задача стоит перед работодателем.

После вступления в силу приказа о применении результатов оценки профессиональных рисков, комиссия проводит работу по информированию работников о риске повреждения здоровья. Для этого нужно внести изменения в программу инструктажа на рабочем месте, программу вводного инструктажа, а также разместить материалы оценки профессиональных

рисков в разделе «Охрана труда» — «Оценка профессиональных рисков на рабочих местах» на официальном сайте.

Обратите внимание! Эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками необходимо постоянно оценивать. Для этого нужно проводить оценку эффективности мероприятий по снижению рисков с установленной периодичностью, например, не реже 1 раза в год (в три года, в пять лет) с составлением соответствующего отчета, согласованного представительным органом работников.

Какое наказание грозит, если не провести оценку профрисков

Оценка необходима для всех работодателей — если в компании работает хотя бы один сотрудник по трудовому договору (в том числе — внешний совместитель). Поэтому **отсутствие в штате специалиста по охране труда не является основанием для не проведения оценки рисков, а соответственно, и правил по охране труда.**

Статус оценки рисков существенно повысился после того, как процедуру указали в правилах по охране труда, являющихся нормативным правовым актом, прошедшим регистрацию в Минюсте России. Часть 1 статьи 5.27.1 КоАП трактует не проведение и неприменение результатов оценки рисков как нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в иных НПА Российской Федерации.

Штраф для компании составит до 80000 рублей, а для ИП или должностного лица организации — до 5000 рублей.

Проведение оценки профессиональных рисков у специалистов

Оценку рисков компания может провести самостоятельно, а может **передать эту задачу специализированной организации.**

Не каждый даже самый опытный специалист по охране труда способен лично провести оценку рисков. Да, он может организовать работу, но для проведения оценки нужна командная работа. Особенно это касается производственных предприятий и крупного бизнеса. Советуем к такой сложной задаче, как оценка профрисков, привлекать внешних экспертов или направлять членов своей внутренней комиссии на обучение. **Грамотно провести оценку профрисков в вашей компании вы можете здесь : 426057, г. Ижевск, ул. Красногеройская, дом. 18, Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Учебный центр профсоюзов Удмуртской Республики», тел. 42-23-07, E-mail; ucpur@mail.ru**

Помните, что у сторонней организации по проведению оценки рисков есть очевидное преимущество — свежий, независимый взгляд на проблемы предприятия. Профессионалы из специализированной организации по охране труда «заточены» на оценку, владеют различными методиками, постоянно повышают квалификацию, участвуют в круглых столах, в конференциях.

Минтруд определил опасности, связанные с производственной деятельностью работодателя

Уже в следующем году компаниям и ИП придется учитывать микротравмы и классифицировать опасности на рабочих местах в соответствии с обновленными правилами в области охраны труда. Чтобы работодатели понимали, как это делать, Минтруд разработал проект приказа об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей. Такой документ размещен на портале проектов нормативно-правовых актов. «Парламентская газета» разобралась, насколько предлагаемые нововведения применимы на практике.

ПРОФИЛАКТИКА «ШИШЕК» НА ЛБУ

Принято считать, что все инструкции по технике безопасности написаны кровью... ну, или хотя бы производственными травмами, которые, как показывает практика, можно получить даже в самой безобидной ситуации.

В фильме К. Шахназарова «Курьер» герой, выполняя указание начальника, лезет по шатким стопкам рукописей открывать форточку и закономерно оказывается на полу с шишкой на лбу.

«А вы как думаете? Дыроколом да по башке! Приятно?» — отвечает он на вопрос начальника о самочувствии.

Шутки шутками, но российская экономика, по оценкам РАМН и Минздрава, из-за болезней сотрудников, в том числе и производственных травм, ежегодно теряет около 24 миллиардов долларов.

Чтобы «курьерам» не падали на голову дыроколы, Минтруд в своем проекте среди физических источников опасностей выделил и гравитационные, «связанные с воздействием на человека/предметы, в результате которого происходит падение людей/предметов в результате размещения предметов на высоте, допускающей их падение». Есть в документе упоминание об электрической опасности, термической, химической и прочих рисках, которые могут навредить человеку.

Для чего Минтруд все это описывает? Дело в том, что сейчас опасные производственные факторы выявляются с помощью методов, предусмотренных общим ГОСТом по анализу риска технологических систем Р 51901-2002. Этот стандарт применим для многих отраслей и типов технических систем, но носит общий характер. В Минтруде же уверены, что расчет рисков и классификация опасностей позволят выявить негативные факторы и при необходимости разработать меры профилактики.

В рекомендациях Минтруда содержатся способы, по которым можно найти и распознать опасность. Среди них — анализ нормативных требований государственного характера и осмотр рабочих мест.

КЛАССИФИКАТОР ОПАСНОСТЕЙ

Опасности Минтруд предлагает классифицировать тремя способами: — по видам профессиональной деятельности работников; — по источникам возникновения опасностей на рабочих местах; — по видам причиняемого ущерба здоровью работника (профессиональные заболевания, травмы).

В свою очередь, каждая из групп содержит целый ряд рисков. Так, в первую группу включены опасности, связанные с работой на высоте, орудиями труда с опасной формой, электрическими цепями с опасным напряжением, взрывоопасными и легковоспламеняющимися веществами, выполнение работ в газоспасательной и горноспасательной службах, пожарной охране. К ним также относятся работы в аварийно-спасательных службах по ликвидации ЧС природного и техногенного характера. Отмечается, что работодатели могут добавлять в этот перечень другие опасности исходя из специфики своей деятельности. Им рекомендуется сформировать классификатор опасностей, группируя их по разным признакам, например по значимости выявленной опасности. В отдельных разделах рекомендаций прописаны способы нахождения и распознавания опасностей, в том числе на основе анализа государственных нормативных требований охраны труда и обследования рабочих мест путем их обхода и осмотра.

Даны рекомендации, как собирать исходную информацию (например, анкетирование сотрудников, изучение материалов расследований несчастных случаев и профессиональных заболеваний).

Рекомендации в случае их принятия начнут действовать с 1 марта 2022 года.

ГРАВИТАЦИЯ КАК ФАКТОР РИСКА

Но не только гравитационно опасные дыроколы и скользкие полы или лестницы (о них тоже упоминается в приказе) способны создать травмоопасную ситуацию в офисе.

Большую, хотя и не сразу ощутимую, беду в себе таит сам образ жизни «офисного планктона», который немалую часть рабочего времени практически неподвижно сидит напротив мерцающего дисплея. От этого перенапрягаются глаза, теряется зрение.

Эксперты-медики также отмечают, что со временем от такого сидения начинаются проблемы с позвоночником. И не с ним одним: остеохондрозу или сколиозу, как правило, сопутствуют проблемы с плечевым поясом и руками, а также варикозное расширение вен и целлюлит как следствие постоянно пережатых сосудов и нервных окончаний нижней части тела.

И стоит помнить, что физические болячки зреют на фоне постоянного психологического прессинга. Гонка за показателями, межличностные конфликты, обилие новой информации и регулярные упреки начальства в безответственности становятся неотъемлемыми атрибутами офисной жизни. И когда стресс превращается в хронический, а после переходит в депрессию, падающие с небоскребов сотрудники — частые гости западной криминальной хроники — никого уже не удивляют.

Но если с нервными потрясениями поможет справиться штатный психолог, то от незаслуженных придировок черствого начальника уберечь может только закон.

В беседе с «Парламентской газетой» юрист Наталья БРЕЖНЕВА пояснила, что случаи привлечения руководителей к административной и уголовной ответственности за оскорбления крайне редки, но все же имеются в судебной практике. Преступление это труднодоказуемо, так как требуются показания свидетелей. «А они могут сегодня подтвердить факт унижения со стороны начальника, а завтра отказаться от своих слов», — пояснила эксперт.

В случае если руководитель пытается загрузить вас непрофильной работой, можно отказаться от ее выполнения, советует юрист, либо попросить, чтобы начальник в письменной форме приказал вам это сделать. И если уборщица официально получит задание набирать текст за заболевшего секретаря, то у нее появится железное свидетельство проступка руководства в глазах трудовой инспекции.

КТО ЗА ЧТО ОТВЕЧАЕТ

Избежать всех осложнений со здоровьем работникам офиса первый зампред Комитета Госдумы по образованию и науке Геннадий Онищенко советует при помощи специальных упражнений с акцентом на нижние конечности, чтобы усилить там кровотока, и соблюдения режима питания.

«К тому же на рабочем месте должна быть нормальная освещенность, вентиляция, а также социальная дистанция, применительная к конкретной ситуации», — уточнил депутат.

Но если работник соблюдал все личные меры предосторожности по части сохранения здоровья, а условия труда были не на высоте, и он получил увечье, то отвечать придется работодателю. Наталья Брежнева пояснила, что,

согласно закону, если в ходе расследования несчастного случая будет доказано, что работодатель нарушил законодательство об охране труда, ему грозит административная или даже уголовная ответственность. «За причинение тяжкого вреда здоровью работника, в соответствии с Уголовным кодексом, предусмотрено наказание в виде штрафа до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, — пояснила она. — Также в качестве наказания могут быть применены обязательные работы на срок от 180 до 240 часов, исправительные работы на срок до двух лет, принудительные работы на срок до одного года или лишение свободы на срок до одного года».

Если несчастный случай привел к смерти работника, виновного могут направить на принудительные работы сроком до четырех лет или лишить свободы на тот же срок. За смерть нескольких работников виновного работодателя могут упрятать за решетку на пять лет.

КОММЕНТАРИИ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Официальные разъяснения:

Роструд о несчастных случаях на производстве

Несчастный случай на производстве — это событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

КАКИЕ ПОВРЕЖДЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ОТНОСЯТСЯ К ТЯЖЕЛЫМ, А КАКИЕ — К ЛЕГКИМ?

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» утверждена схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве. Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие. Квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются: — характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения; — последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

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

Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести полученной травмы.

К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся:

- 1) повреждения здоровья, острый период которых сопровождается:
 - шоком;
 - комой;
 - кровопотерей (объемом более 20%);
 - эмболией;
 - острой недостаточностью функций жизненно важных органов и систем (ЦНС, сердечной, сосудистой, дыхательной, почечной, печеночной и (или) их сочетанием);
- 2) повреждения здоровья, квалифицированные при первичном осмотре пострадавшего врачами стационара, травматологического пункта или другими организациями здравоохранения как:
 - проникающие ранения черепа;
 - перелом черепа и лицевых костей;
 - ушиб головного мозга;
 - внутричерепная травма;
 - ранения, проникающие в просвет глотки, трахеи, пищевода, а также повреждения щитовидной и вилочковой железы;
 - проникающие ранения позвоночника;
 - переломовывихи и переломы тел или двусторонние переломы дуг I и II шейных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;
 - вывихи (в том числе подвывихи) шейных позвонков;
 - закрытые повреждения шейного отдела спинного мозга;
 - перелом или переломовывих одного или нескольких грудных или поясничных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;
 - ранения грудной клетки, проникающие в плевральную полость, полость перикарда или клетчатку средостения, в том числе без повреждения внутренних органов;
 - ранения живота, проникающие в полость брюшины;
 - ранения, проникающие в полость мочевого пузыря или кишечник;
 - открытые ранения органов забрюшинного пространства (почек, надпочечников, поджелудочной железы);
 - разрыв внутреннего органа грудной или брюшной полости или полости таза, забрюшинного пространства, разрыв диафрагмы, разрыв предстательной железы, разрыв мочеточника, разрыв перепончатой части мочеиспускательного канала;
 - двусторонние переломы заднего полукольца таза с разрывом подвздошно-крестцового сочленения и нарушением непрерывности тазового кольца или двойные переломы тазового кольца в передней и задней частях с нарушением его непрерывности;
 - открытые переломы длинных трубчатых костей — плечевой, бедренной и большеберцовой, открытые повреждения тазобедренного и коленного суставов;

- повреждения магистрального кровеносного сосуда: аорты, сонной (общей, внутренней, наружной), подключичной, плечевой, бедренной, подколенной артерий или сопровождающих их вен, нервов;
 - термические (химические) ожоги:
 - III-IV степени с площадью поражения, превышающей 15% поверхности тела;
 - III степени с площадью поражения более 20% поверхности тела;
 - II степени с площадью поражения более 30% поверхности тела;
 - дыхательных путей, лица и волосистой части головы;
 - радиационные поражения средней (от 12 Гр) степени тяжести и выше;
 - прерывание беременности;
- 3) повреждения, которые непосредственно не угрожают жизни пострадавшего, но являются тяжкими по последствиям:
- потеря зрения, слуха, речи;
 - потеря какого-либо органа или полная утрата органом его функции (при этом потеря наиболее важной в функциональном отношении части конечности (кисти или стопы) приравнивают к потере руки или ноги);
 - психические расстройства;
 - утрата репродуктивной функции и способности к деторождению;
 - неизгладимое обезображивание лица.
- К легким несчастным случаям на производстве относятся повреждения, не указанные выше.

КАКОВ ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ? ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРОВОДИТЬ ТАКОЕ РАССЛЕДОВАНИЕ?

Обязанности работодателя по расследованию возникают в связи с несчастными случаями, произошедшими с лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (работники, практиканты, ученики, лица, выполняющие общественно-полезные работы и др.) при исполнении ими трудовых обязанностей или какой-либо работы по поручению или в интересах работодателя.

К несчастным случаям относятся события, в результате которых пострадавшими были получены повреждения здоровья, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы;
- при следовании к месту работы или с работы, к месту служебной командировки и обратно;

- во время служебных поездок (разъездов);
- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха;
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха.

Для расследования несчастного случая работодатель должен незамедлительно создать комиссию. В состав комиссии включаются:

- специалист по охране труда;
- представители работодателя;
- представители профсоюза или иного представительного органа работников;
- государственный инспектор труда, представители государственного органа власти (области, края, республики и т.д.) или органа местного самоуправления, территориального объединения организаций профсоюзов, территориального органа Фонда социального страхования РФ (по несчастным случаям с тяжелыми повреждениями здоровья либо смертью);
- представитель территориального органа Ростехнадзора (по несчастным случаям на объектах использования атомной энергии);
- представитель Роструда (при групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более).

Пострадавший (его представитель) имеет право на участие в расследовании. Расследование несчастного случая с легкими повреждениями здоровья проводится комиссией в течение 3 дней, с тяжелыми повреждениями здоровья или со смертельным исходом — 15 дней. Несчастный случай, в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. При необходимости указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии не более чем на 15 дней. Если завершить расследование в установленные сроки невозможно в связи с рассмотрением дела в экспертных организациях, правоохранительных органах, суде, то решение о продлении срока принимается по согласованию с этими организациями (органами).

Комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение необходимых действий (технические расчеты, лабораторные исследования, испытания; фотографирование, видеосъемку, составление схем места происшествия; предоставление транспорта, помещений, средств связи, спецодежды и др.).

На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, виновных лиц, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на

производстве или как несчастный случай, не связанный с производством. Как несчастные случаи, не связанные с производством, могут квалифицироваться, например:

— смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная медицинской организацией, органами следствия или судом;

— смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего;

— несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим преступления.

Если при расследовании несчастного случая установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда его здоровью, то комиссия устанавливает степень вины работника в процентах.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве. В акте должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, указаны виновные лица и (при наличии) степень вины работника в процентах. Акт подписывается всеми членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью. В трехдневный срок после завершения расследования работодатель обязан направить экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования:

— пострадавшим (их представителям, а в случае смерти родственникам по их требованию);

— в территориальное подразделение Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ) по месту регистрации работодателя;

— работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай (если случай произошел не по месту нахождения работодателя);

— по групповому или тяжелому или со смертельным исходом несчастному случаю на производстве;

— в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая (если случай произошел на находящемся в плавании судне — по месту регистрации судна);

— в территориальную государственную инспекцию труда и Роструд;

— в территориальное подразделение государственного органа РФ, который контролирует соответствующую сферу деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому

органу;

— территориальное объединение соответствующих профсоюзов. Один экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем.

Работник, его представитель, иное доверенное лицо в случае сокрытия работодателем несчастного случая, несогласия с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, нарушении порядка расследования вправе обратиться в территориальный орган Роструда — государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс).

ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ

В соответствии с частью 2 статьи 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Согласно статье 229 ТК РФ для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда.

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

Если иное не предусмотрено Кодексом, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

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

В расследовании несчастного случая у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда,

который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которой она проводилась.

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

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

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному надзору в области использования атомной энергии.

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

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов.

Согласно статье 229.2. ТК РФ при расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости — фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение 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;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по государственному надзору в установленной сфере деятельности (если

несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

— другие документы — по усмотрению комиссии. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая. На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством. Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

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

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ И В КАКОМ РАЗМЕРЕ ПОЛОЖЕНЫ РАБОТНИКАМ, ПОСТРАДАВШИМ В РЕЗУЛЬТАТЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Страхователями являются работодатели, которые уплачивают страховые взносы за счет своих средств, а страховщиком (страховой организацией) — Фонд социального страхования РФ (ФСС РФ).

Если в результате несчастного случая на производстве произойдет утрата трудоспособности, ущерб здоровью работника либо наступит смерть работника, то работнику или его родственникам полагаются следующие виды страхового обеспечения:

пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за весь ее период до выздоровления работника или до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов среднемесячного заработка работника.

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц не может превышать четырехкратный максимальный размер ежемесячной страховой выплаты. Пособие выплачивается по месту работы пострадавшего; единовременная и ежемесячные страховые выплаты: — работнику, если согласно заключению учреждения медико-социальной экспертизы в результате несчастного случая на производстве он утратил профессиональную трудоспособность; — лицам, имеющим право на получение такой выплаты (нетрудоспособные иждивенцы, дети, родители и др. — см. Правовое обоснование), если результатом несчастного случая стала смерть работника.

Сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний застрахованному, составляет в 2017 году 94 018,0 рубля, в 2018 году — 97 778,7 рубля и в 2019 году — 101 689,8 рубля. В районах Крайнего Севера и приравненных местностях размер

выплаты определяется с учетом районных коэффициентов и надбавок к зарплате. В случае смерти застрахованного размер единовременной выплаты составляет 1 миллион рублей.

Ежемесячные выплаты выплачиваются работнику в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности. Выплаты лицам, имеющим право на их получение, производятся:

- несовершеннолетним — до наступления 18 лет;
- учащимся по очной форме — до получения образования, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим 55 лет, и мужчинам, достигшим 60 лет, — пожизненно;
- инвалидам — на срок инвалидности;
- неработающему члену семьи, занятому уходом за бывшим иждивенцем умершего, — до достижения иждивенцами 14 лет либо изменения состояния их здоровья.

Размер ежемесячной выплаты работнику определяется как доля его среднего месячного заработка (с учетом районных коэффициентов и надбавок к зарплате) за последние перед несчастным случаем 12 месяцев, исчисленная в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности.

Лицам, имеющим право на получение выплат в случае смерти работника, размер ежемесячной выплаты исчисляется исходя из среднего месячного заработка работника за вычетом долей, приходящихся на него самого и на трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных выплат каждому лицу, имеющему на них право, общий размер выплат делится на число таких лиц.

Если при расследовании несчастного случая комиссией по расследованию было установлено, что грубая неосторожность работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%.

Исчисленная и назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчете не подлежит, за исключением случаев изменения степени утраты трудоспособности, изменения круга лиц, имеющих право на

получение выплат, а также случаев индексации выплаты на уровень инфляции согласно бюджету ФСС РФ на каждый год.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается законом о бюджете ФСС РФ на каждый год и оплата дополнительных расходов на:

- лечение работника на территории РФ до восстановления или установления стойкой утраты трудоспособности;
- медицинскую реабилитацию в санаторно-курортных организациях;
- приобретение лекарственных препаратов;
- посторонний уход за работником, в том числе членами его семьи;
- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплата расходов на горюче-смазочные материалы;
- проезд работника и (при необходимости) сопровождающего для лечения, санаторно-курортного обслуживания, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации, проведения медико-социальной экспертизы соответствующим учреждением;
- профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Оплата дополнительных расходов производится, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы пострадавший нуждается в указанных видах помощи.

Страховые выплаты и оплата дополнительных расходов назначаются и производятся ФСС РФ на основании заявления пострадавшего, его представителей или (в случае смерти работника) лица, имеющего право на получение страховых выплат. К заявлению прилагается определенный пакет документов.

При наличии вопросов, связанных с назначением и оплатой страховых выплат и дополнительных расходов, следует обращаться в Фонд социального страхования РФ (его территориальные подразделения).

ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ

Согласно статье 7 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению федерального учреждения медико-социальной экспертизы (далее — учреждение медико-социальной экспертизы) или медицинской организации признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются:

- несовершеннолетним — до достижения ими возраста 18 лет;
- обучающимся старше 18 лет — до получения образования по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;
- женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет, — пожизненно;
- инвалидам — на срок инвалидности;
- одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, — до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Статья 8 Закона № 125-ФЗ определяет, что обеспечение по страхованию осуществляется:

- в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- в виде страховых выплат:

— единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

— ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

— в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного, при наличии прямых последствий страхового случая, на:

— лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

— приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий;

— посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

— проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

— медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

— изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

— обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

— обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

— профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.

Согласно статье 9 Закона № 125-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной

нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием за полный календарный месяц не может превышать четырехкратный максимальный размер ежемесячной страховой выплаты, установленный в соответствии с пунктом 12 статьи 12 Федерального закона № 125-ФЗ. Статья 10 Закона № 125-ФЗ устанавливает, что единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному

- если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;

- лицам, имеющим право на их получение,

- если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Согласно статье 11 Закона № 125-ФЗ размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты, назначаемой застрахованному в зависимости от степени утраты им профессиональной трудоспособности, определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок. В случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты составляет 1 миллион рублей.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Согласно статье 12 Закона № 125-ФЗ размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном

периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12 (ч. 3 ст. 12 Закона № 125-ФЗ). Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного (ч. 8 ст. 12 Закона № 125-ФЗ).

В соответствии с ч. 9 ст. 12 Закона № 125-ФЗ ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчете не подлежит, за исключением следующих случаев:

- изменение степени утраты профессиональной трудоспособности;
- изменение круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного;
- уточнение данных о размере фактического заработка застрахованного;
- индексация ежемесячной страховой выплаты.

Размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год (ч. 11 ст. 12 Закона № 125-ФЗ).

Согласно статье 14 Закона № 125-ФЗ если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов.

Буква закона: если с работником произошел несчастный случай

ВОПРОС:

Какой установлен порядок действий при несчастном случае на производстве?

ОТВЕТ: Если произошла авария или иное ЧП, действия работодателя при несчастном случае на производстве следующие:

ШАГ 1. ОКАЗАТЬ ПОМОЩЬ ПОСТРАДАВШЕМУ

Руководитель предприятия или его заместитель должны оказать первую медицинскую помощь пострадавшему и организовать его транспортировку в больницу.

Чтобы позже провести расследование обстоятельств, необходимо сохранить обстановку на месте чрезвычайного происшествия, если это не угрожает другим сотрудникам. О массовом несчастном случае работодатель должен в течение суток оповестить органы власти, профсоюза, ФСС.

ШАГ 2. СФОРМИРОВАТЬ КОМИССИЮ

Работодатель формирует комиссию, которая опросит пострадавшего и/или свидетелей. В ее состав должны войти:

- специалист по охране труда;
 - представитель работодателя;
 - представители профсоюза или иного выборного органа.
- Если пострадало несколько человек или кто-то умер, в комиссию включается инспектор ГИТ, представители органов местного самоуправления и территориального объединения организаций профсоюзов.

ШАГ 3. ПРОВЕСТИ РАССЛЕДОВАНИЕ И ОСТАВИТЬ АКТ

Комиссия анализирует обстоятельства произошедшего, составляет протоколы осмотра места происшествия, опроса пострадавшего и свидетелей, изучает медицинские документы и составляет акт по форме Н-1 (Постановление Минтруда от 24.10.2002 № 73).

На расследование отведено три дня. Если травмы получили несколько человек или пострадавший умер, у комиссии есть 15 дней, чтобы изучить, что произошло, и составить акт.

В акт члены комиссии вносят:

- сведения о пострадавшем;
 - сведения о работодателе;
 - информацию об обстоятельствах несчастного случая (дата, время, место, вид происшествия, выдержка из медзаключения и пр.);
 - причины производственной травмы, в том числе информацию о том, какие инструкции по технике безопасности были нарушены;
 - степень вины пострадавшего сотрудника;
 - результаты опроса свидетелей несчастного случая и пр.
- Акт составляется в двух экземплярах, члены комиссии подписывают каждый

из них. Затем информация о несчастном случае вносится в журнал учета производственных травм (утв. Постановлением Минтруда от 24.10.2002 № 73).

ШАГ 4. ОТПРАВИТЬ ОТЧЕТЫ О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ

Если в результате несчастного случая пострадало несколько человек или сотрудник умер от полученных травм, работодатель обязан в течение суток оповестить:

- территориальное отделение ГИТ;
- прокуратуру;
- территориальное отделение ФСС;
- отраслевое ведомство.

Форма оповещения утверждена Постановлением Минтруда РФ № 73. Чтобы пострадавший мог получить предусмотренные законом компенсации и пособия, организация направляет в ФСС:

- сообщение о страховом случае;
- копию приказа о расследовании несчастного случая на производстве (о создании комиссии по расследованию несчастного случая на производстве);
- экземпляр акта по форме Н-1 — направляется в течение трех дней после утверждения работодателем;
- копию протокола осмотра места происшествия со схемой места происшествия;
- копию протокола опроса пострадавшего;
- копию протоколов опросов очевидцев несчастного случая (на каждого отдельно);
- копию протоколов опросов должностных лиц (на каждого отдельно);
- копию медзаключения о характере и тяжести полученных повреждений (форма 315/у);
- копию трудового договора или копии листов трудовой книжки пострадавшего;
- копию страхового свидетельства СНИЛС;
- сообщение о последствиях несчастного случая и принятых мерах — оформляется по окончании лечения пострадавшего и представляется вместе с копией справки 316/у;
- справку о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве (форма 316/у).

Список опубликован на [сайте ФСС](#). Ведомство уточняет, что объем материалов может быть разным, все зависит от обстоятельств несчастного случая, тяжести полученных травм и длительности лечения.

ШАГ 5. ВЫПЛАТИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ

Работодатель оплачивает пособие по временной нетрудоспособности за весь период больничного в размере 100 % от должностного оклада вне зависимости от того, сколько пострадавший проработал на предприятии.

Если установлено, что в производственной травме виноват работодатель, сотрудник имеет право на компенсацию морального и физического ущерба (ст. 11 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ).

Компенсация рассчитывается исходя из размера единовременной страховой выплаты, степени утраты трудоспособности в процентах (ее определяют медики) и районных коэффициентов.

Если после несчастного случая пострадавший не может больше работать или утратил работоспособность на длительное время, он имеет право на ежемесячное пособие (ст. 12 Закона № 125-ФЗ). Сумма выплаты определяется исходя из средней ежемесячной заработной платы сотрудника за предшествующие 12 месяцев.

В расчет также принимаются районные коэффициенты и установленная степень утраты работоспособности. Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, равной 94 018,0 рубля. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты, назначаемой застрахованному в зависимости от степени утраты им профессиональной трудоспособности, определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок. ст. 11 Закона № 125-ФЗ).

Все деньги пострадавшему или родственникам перечисляет ФСС на основании представленных работодателем документов.

Расследование несчастных случаев. Вопросы и ответы

Правомерно ли квалифицировать его как «несчастный случай на производстве», учитывая, что в момент происшествия работник не исполнял трудовые обязанности? Производится ли выплата за период временной нетрудоспособности, если в происшествии виноват сам пострадавший?

Какую ответственность за происшедший несчастный случай несет работодатель?

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ ВО ВРЕМЯ ПЕРЕРЫВА ДЛЯ ОТДЫХА И ПИТАНИЯ

ВОПРОС:

Работник во время обеденного перерыва, чтобы проветрить помещение, открыл наружную дверь передвижного бытового вагончика и встал в дверном проеме, держась за стойки коробки (косяки). Порывом ветра дверь внезапно захлопнулась, в результате работник повредил три пальца правой руки.

Работник не сообщил мастеру о происшествии, а по окончании смены обратился в поликлинику по месту жительства, где ему был выдан листок нетрудоспособности, в котором указан вид нетрудоспособности — «несчастный случай на производстве». Работодателю стало известно о несчастном случае после того, как работник предъявил к оплате листок нетрудоспособности.

Каков порядок расследования и оформления данного несчастного случая? Правомерно ли квалифицировать его как «несчастный случай на производстве», учитывая, что в момент происшествия работник не исполнял трудовые обязанности? Производится ли выплата за период временной нетрудоспособности, если в происшествии виноват сам пострадавший? Какую ответственность за происшедший несчастный случай несет работодатель?

ОТВЕТ:

Согласно ч. 2 ст. 229.1 ТК РФ несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ (статьи 227-231), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. На мой взгляд, предъявление к оплате листка нетрудоспособности, в котором указан вид нетрудоспособности «несчастный случай на производстве», следует рассматривать как несвоевременное извещение работодателя о происшедшем несчастном

случае, поэтому его расследование проводится на основании заявления пострадавшего.

Данный несчастный случай относится к категории легких. Поэтому, когда поступит заявление пострадавшего или работодатель сам узнает о происшествии, для расследования несчастного случая он — согласно ч. 1 ст. 229 ТК РФ — формирует комиссию в составе не менее трех человек, в которую включаются: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя; представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников; уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или его представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не входят.

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

Пострадавший обязан представить в комиссию подробное объяснение. В нем указывается, почему не было своевременно сообщено работодателю о случившемся, изложены обстоятельства происшествия, названы очевидцы и т. п. Как правило, объяснения пострадавших не являются исчерпывающими, поэтому членам комиссии следует подготовить дополнительные вопросы, на которые они хотели бы получить ответы, и оформить их в виде протокола опроса. Если пострадавший не отвечает на какой-то вопрос, отметить это в протоколе, разъяснив ему: отказ сотрудничать с комиссией для объективного расследования происшедшего с ним несчастного случая может отразиться на выводах комиссии, причем не в его пользу.

Очевидцев, названных пострадавшим, подробно опросить по заранее подготовленным вопросам. Если необходимо, попросить очевидца показать непосредственно на месте происшествия, где находился пострадавший, сам очевидец и другие лица. Когда это сделать невозможно, показать на схеме, составленной со слов очевидца, место происшествия, а затем посредством сопоставления убедиться в достоверности полученных сведений и отсутствии лжесвидетельства.

Пострадавший не должен быть в роли наблюдателя, а активно помогать комиссии в расследовании.

Если названные им факты подтвердить не представляется возможным, это проблема самого пострадавшего, особенно, если его запоздалое обращение нельзя признать уважительным.

Вопрос о квалификации несчастного случая (если комиссией будет установлен факт его происхождения) решается после всесторонней проверки обстоятельств, с учетом объяснений пострадавшего и очевидцев, а также справки медицинской организации о возможных причинах, времени и характере травмы, что иногда имеет решающее значение. Расследование несчастного случая, если он действительно произошел в соответствии с обстоятельствами, изложенными в заявлении или объяснении пострадавшего, как правило, заканчивается составлением акта формы Н-1. Таков общий порядок расследования несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю, в том числе происшедшего с работником во время обеденного перерыва в дверном проеме бытового помещения.

Статья 227 ТК РФ в качестве основного квалифицирующего признака, определяющего обязательность расследования происходящих с работниками несчастных случаев, устанавливает исполнение ими трудовых обязанностей или выполнение какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Наряду с действиями, непосредственно связанными с выполнением пострадавшим трудовой функции, определенной трудовым договором, правомерными действиями, обусловленными трудовыми отношениями с работодателем, являются действия работника, связанные с использованием санитарно-бытовых помещений, в том числе во время перерыва для отдыха и питания.

Таким образом, несчастный случай, происшедший с работником в обеденный перерыв в дверном проеме бытового помещения, квалифицируется как несчастный случай на производстве и оформляется актом формы Н-1. Наличие вины пострадавшего в происшествии (если она будет установлена комиссией) не влияет на квалификацию несчастного случая. Каждый несчастный случай на производстве обусловлен конкретными нарушениями правил по охране труда, следовательно, имеются и конкретные лица, допустившие эти нарушения. Обязанность комиссии по расследованию несчастного случая — установить их.

При расследовании несчастного случая, происшедшего с работником в дверном проеме бытового помещения, определить, какие меры следовало принять для предотвращения резкого захлопывания двери от внезапных порывов ветра: установить ветровые крючки, фиксирующие дверь в открытом положении (по образцу оконных), на дверном полотне закрепить таблички с соответствующими надписями и т.п.

Всестороннее расследование обстоятельств и причин несчастного случая позволит определить должностных лиц, действия (бездействие) которых послужили причинами несчастного случая.

Представляется, что по материалам расследования данного несчастного случая не будет возбуждено уголовное дело и названных комиссией должностных лиц не привлекут к уголовной ответственности. К дисциплинарной или административной ответственности, на мой взгляд, их следует привлечь.

Если необходимые меры по предотвращению захлопывания двери при внезапных порывах ветра работодателем были приняты, он может быть освобожден от ответственности. В таком случае в п. 10 акта формы Н-1 лицом, допустившим нарушение требований охраны труда, следует указать самого пострадавшего. Согласно ст. 5 Федерального закона №125-ФЗ пострадавший, работающий на основании трудового договора, является застрахованным, а происшедший с ним несчастный случай на производстве – страховым случаем (ч. 7 ст. 229.2 ТК РФ).

Статьей 9 данного закона установлено, что пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности. Данной статьей не предусматривается снижение размера или лишение пособия в связи с виновностью пострадавшего в возникновении несчастного случая.

ВОПРОС:

Работодатель заключил договор с директором расположенного поблизости от его территории кафе об организации питания работников. Договором было определено: время обеда; количество работников, которые будут питаться в кафе; первоочередное обслуживание работников в установленное договором время; компенсация работодателем части стоимости комплексного обеда. В кафе во время обеда на голову одного из работников упала ненадежно закрепленная люстра. С травмой головы на «скорой помощи» пострадавший был доставлен в больницу, где ему оказали медицинскую помощь и выдали листок нетрудоспособности, в котором указана причина нетрудоспособности «несчастный случай на производстве». Является ли правомерной квалификация данного несчастного случая как несчастного случая на производстве?

ОТВЕТ:

Причина нетрудоспособности «несчастный случай на производстве», указываемая в листке нетрудоспособности, не является основанием для квалификации несчастного случая, происшедшего с работником, поскольку на момент его обращения за медицинской помощью (при своевременном обращении) расследование случая получения травмы находится, как правило, на стадии организации. При этом вид нетрудоспособности обычно указывается «со слов пострадавшего». Решение о квалификации несчастного случая принимает комиссия, проводившая его расследование (ч. 5 ст. 229.2 ТК РФ).

Подойдем к квалификации данного несчастного случая на основании формальных признаков: несчастный случай с работником произошел вне территории организации, в обеденный перерыв, не включаемый в рабочее время и не оплачиваемый. Налицо условия, при которых он относится к категории непроизводственных травм.

Вместе с тем, работодатель обязан был обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников, включающее организацию их питания или предоставление оборудованного помещения для приема пищи (ст. 212 ТК РФ). Следовательно, посещение кафе, с которым заключен договор на обслуживание работников организации на определенных условиях, в данном случае нельзя рассматривать как право работника использовать обеденный перерыв по своему усмотрению и приравнивать его, например, к посещению магазина. Питание в кафе организовано работодателем, поэтому его посещение работником является правомерным действием, обусловленным трудовыми отношениями с работодателем. Несчастный случай, происшедший с работником в кафе во время приема пищи, необходимо расследовать в порядке, установленном статьями 227-231 ТК РФ, квалифицировать как несчастный случай на производстве и оформлять актом формы Н-1. Здесь кафе следует рассматривать в качестве помещения, которое хотя и не принадлежит работодателю, но согласно договору с владельцем кафе предоставлено работникам организации для приема пищи.

Несчастный случай с работником, происшедший в кафе во время приема пищи, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого пострадавший работает на основании трудового договора (ч. 6 ст. 229 ТК РФ). При необходимости, в работе комиссии участвует владелец кафе.

Данный несчастный случай, квалифицированный как несчастный случай на производстве и оформленный актом Н-1, является страховым, так как он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному

страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (при работе по трудовому договору).

Пособие по временной нетрудоспособности пострадавшему работнику выплачивается в размере 100% его среднего заработка (ст. 9 Федерального закона №125-ФЗ).

Если работник по своему усмотрению в обеденный перерыв выбрал другое предприятие общественного питания, происшедший с ним при аналогичных обстоятельствах несчастный случай не является несчастным случаем на производстве и, соответственно, не оформляется актом формы Н-1. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается на основании Федерального закона № 255-ФЗ как при непроизводственной травме. Его размер зависит от страхового стажа пострадавшего работника.

ВОПРОС:

Работник во время обеденного перерыва пошел навестить заболевшего родственника, проживающего неподалеку от организации. Через полчаса, возвращаясь от него к месту работы, поскользнулся на обледеневшем тротуаре — и упал, получив травму ноги «закрытый перелом голени со смещением». Как квалифицировать данный несчастный случай?

ОТВЕТ:

Согласно ТК РФ работнику в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 мин., который в рабочее время не включается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе выходить за пределы территории работодателя. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

Если работник в силу каких-либо причин во время перерыва для отдыха и питания выполнял свои трудовые обязанности (например, участвовал в разгрузке транспортного средства и т.д.) или выполнял разовое задание работодателя, несчастный случай происшедший с ним при указанных обстоятельствах, квалифицируется как несчастный случай на производстве и оформляется актом формы Н-1. Если работник использовал перерыв по своему усмотрению и выходил за территорию организации, полученная им вне ее пределов травма (или смерть) не является несчастным случаем на производстве. В тоже время, если бы несчастный случай с ним произошел при следовании по территории организации (пусть даже в обеденный перерыв), он квалифицируется как несчастный случай на производстве (следование по территории организации к рабочему месту или в санитарно-

бытовые помещения является правомерным действием, обусловленным трудовыми отношениями с работодателем).

Иногда навестить (проведать) заболевшего коллегу, в том числе в обеденный перерыв, кому-нибудь из членов бригады дает поручение непосредственный руководитель (мастер, механик, начальник смены и т.д.). Мне самому приходилось выполнять это поручение неоднократно: у членов бригады для посещения заболевшего товарища не находится времени. Несчастный случай, происшедший в пути следования по заданию (поручению) непосредственного руководителя, в том числе в обеденный перерыв вне пределов организации, квалифицируется как несчастный случай на производстве и оформляется актом формы Н-1.

На основании вышеизложенного несчастный случай, происшедший с работником вне территории организации во время обеденного перерыва в пути следования к месту работы после посещения — по собственной инициативе — своего заболевшего родственника, несчастным случаем на производстве не является.

Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 г. №13-6, утратило силу с 01.01.2007 г. в связи с вводом в действие Федерального закона №255-ФЗ. Следовательно, утратил силу п. 106 Положения, устанавливающий, что временная нетрудоспособность считается наступившей вследствие трудового увечья, если несчастный случай с работником произошел в пути на работу, в том числе во время обеденного перерыва, или с работы. Пособие по временной нетрудоспособности в данном случае выплачивается на общих основаниях (в зависимости от страхового стажа).

Согласно Федеральному закону №255-ФЗ не имеет значения вид травмы и место, где она произошла, так как условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности при получении различных травм (за исключением происшедших в результате несчастного случая на производстве) одинаковы. Поэтому отпала необходимость в проведении расследования непроизводственных травм и оформлении актов.

Теперь достаточно записать в листке нетрудоспособности о причине нетрудоспособности, например: травма, травма в пути с работы, травма в быту и т.д.

ВОПРОС:

В результате драки, происшедшей между работниками на территории организации в рабочее время, один из них получил травму — перелом носа. Является ли данное происшествие несчастным случаем на производстве? Кто компенсирует моральный ущерб, нанесенный пострадавшему в результате повреждения здоровья?

ОТВЕТ:

Для правильного ответа на вопрос необходимо обратиться к правовым нормам ТК РФ, регулиующим порядок расследования несчастных случаев, происшедших с работниками (статьи 227-231).

Согласно ч. 1 ст. 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, либо совершаемых в его интересах. При соблюдении условий, согласно ч. 3 ст. 227 расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом (например, в результате драки), повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности или смерть пострадавших, если указанные события произошли в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, а также при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Таким образом, несчастный случай, происшедший с работником в результате драки на производстве, подлежит безусловному расследованию в порядке, установленном ТК РФ, даже если действия самого пострадавшего подпадают под категорию действий, квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние. Обо всех случаях нанесения телесных повреждений другими лицами в результате драки на производстве или преднамеренного убийства работника при исполнении им трудовых обязанностей работодатель обязан сообщать правоохранным органам, которые проводят свое расследование. Расследование несчастного случая проводится комиссией, возглавляемой работодателем, состав которой формируется согласно ч.ч. 1 и 2 ст. 229 ТК РФ. Комиссия осматривает место происшествия, выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая и должностных лиц, чьи объяснения могут быть необходимы, получает иную информацию и объяснение от пострадавшего по существу происшествия (если он в состоянии это сделать).

На основании собранных материалов расследования (их перечень приведен в ч. 3 ст. 229.2 ТК РФ), включающих заключение правоохранительных органов о квалификации действий пострадавшего и других работников, участвовавших в драке, комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- определяет, были действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Особо следует подчеркнуть, что решение о квалификации несчастного случая, происшедшего с работником в результате драки на производстве, следует принимать после получения официального постановления (решения) правоохранительных органов о квалификации действий пострадавшего. Комиссия не должна подменять правоохранительные органы, а действовать в пределах своих полномочий.

Комиссии иногда самостоятельно принимают решение о квалификации действий пострадавшего (правомерные, неправомерные) в результате драки на производстве. Подобное происходит, когда работодатель своевременно не сообщает о происшествии в правоохранительные органы или когда их представители по каким-либо причинам не занимались его расследованием. На мой взгляд, такие действия работодателя и комиссии могут быть оправданы лишь очевидностью отсутствия противоправных действий со стороны пострадавшего при причинении ему повреждений здоровья другими лицами.

Недопустимо создавать безвинному работнику дополнительные проблемы, связанные, в первую очередь, со своевременной выплатой пособия по временной нетрудоспособности. Тем не менее, постановление (заключение) правоохранительных органов, квалифицирующее действия лиц, участвовавших в драке, работодателем (председателем комиссии) должно быть получено в пределах установленных сроков и приобщено к материалам расследования.

По решению комиссии — в зависимости от конкретных обстоятельств — несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние, может квалифицироваться как несчастный случай, не связанный с производством.

При этом следует исходить из того, что квалификация несчастного случая как несчастного случая, не связанного с производством, является скорее исключением, чем обязательной нормой.

Если пострадавший работник является жертвой (не зачинщиком драки), в момент ее возникновения выполнял свои трудовые обязанности или осуществлял правомерные действия, обусловленные трудовыми

отношениями с работодателем, несчастный случай — с учетом постановления (решения) правоохранительных органов — может быть квалифицирован комиссией как несчастный случай на производстве и оформлен актом формы Н-1. Компенсация морального вреда работнику, пострадавшему в результате драки на производстве, осуществляется в судебном порядке причинителем вреда (ст. 151 ГК РФ). Лица, допустившие правонарушение, явившееся причиной несчастного случая, устанавливаются комиссией по его расследованию на основании заключения (постановления) правоохранительных органов и указываются в акте формы Н-1.

ВОПРОС:

В офисе организации при следовании к рабочему месту работница, споткнувшись упала, ударилась об угол стола — и получила травму щеки, выбила зуб. Работодатель образовал комиссию по расследованию, которая установила обстоятельства и причины несчастного случая, отнесенного к категории легких, квалифицировала его как несчастный случай на производстве и оформила акт формы Н-1. РО ФСС РФ признало его страховым случаем. Работодатель оплатил расходы на протезирование зубов. Кроме того, работница обратилась к нему с заявлением о компенсации морального вреда. Как должен поступить работодатель в данном случае? Имеет ли он право отказать работнице в компенсации морального вреда? Существует ли методика расчета размера компенсации, обязательная к применению истцом, причинителем вреда и судом?

ОТВЕТ:

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.). Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой близких лиц, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ. Порядок возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, установлен Федеральным законом №125-ФЗ: выплата страхового возмещения вреда (обеспечения по страхованию) осуществляется ФСС РФ (его региональными отделениями).

Вместе с тем, согласно п. 3 ст. 8 Федерального закона №125-ФЗ и ст. 151 ГК РФ возмещение морального вреда, причиненного здоровью пострадавшего в

результате несчастного случая на производстве, осуществляется причинителем вреда (а не ФСС РФ), которым не обязательно должен быть работодатель. Последний несет ответственность не за факт несчастного случая на производстве, а за действия (бездействие), приведшие к несчастному случаю. Ответственность работодателя устанавливается на основании выводов комиссии об обстоятельствах и причинах несчастного случая, а также лицах, допустивших нарушение требований охраны труда. Возмещение морального вреда осуществляется в денежной форме. В соответствии со ст. 1100 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда в случаях, когда вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности. Статья 1079 относит к владельцам источника повышенной опасности юридических лиц и граждан, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной, связанной с нею деятельности, и др.). В случае с работницей вред ее здоровью причинен предметом (столом), не являющимся источником повышенной опасности. Следовательно, работодатель будет нести ответственность за моральный вред, причиненный работнице, только при наличии его вины в происшествии. Работодатель вправе отказать работнице в удовлетворении ее требований о возмещении морального вреда, если считает, что вред причинен не по его вине, таким образом иницируя ее обращение в суд с иском к причинителю вреда. Заявление пострадавшего о возмещении морального вреда его причинителем рассматривается в судебном порядке. Суммы, выплачиваемые по решению суда в возмещение морального вреда, не облагаются налогами. Указанная льгота по подоходному налогу не применяется в случае добровольного (внесудебного) возмещения морального вреда его причинителем.

По искам о возмещении морального вреда, причиненного жизни и здоровью работника, граждане освобождаются от уплаты государственной пошлины. Моральный вред подлежит возмещению независимо от возмещения имущественного вреда и не может быть поставлен в зависимость от его размеров. При обращении в суд с иском о возмещении морального вреда на истце лежит обязанность доказать факт его причинения и размеры вреда (ст. 56 ГПК РФ). В исковом заявлении, исходя из требований ст. 131 ГПК РФ, истцом должно быть, в частности, указано: кто, при каких обстоятельствах, какими действиями (бездействием) и когда причинил моральный вред; в чем конкретно выражается моральный вред (какие физические и нравственные страдания перенесены истцом); какую конкретно денежную сумму истец просит взыскать с ответчика в возмещение морального вреда; какими доказательствами подтверждаются доводы истца.

Большую сложность представляет определение размеров денежных сумм, которые подлежат взысканию в возмещение морального вреда. Действующее законодательство не предусматривает четких критериев, позволяющих определить справедливый размер возмещения морального вреда от потери жизни и здоровья работника, передавая решение данного вопроса на усмотрение суда, которое должно обуславливаться конкретными обстоятельствами данного дела.

С учетом конституционного принципа состязательности сторон в судопроизводстве (ст. 123 Конституции РФ) подход здесь должен быть таков: истец — обосновывает и доказывает размер морального вреда, определив его в конкретной сумме; ответчик — выражает свое отношение к этому, выдвигает и обосновывает возражения, если они имеются, либо делает свое предложение о размере суммы, если иск признает частично; суд — выслушивает все доводы, оценивает их и принимает решение, которое соответствующим образом мотивирует.

Дать «рецепт» исчисления суммы морального вреда, пригодный для всех случаев, практически невозможно. Размер этой суммы зависит от конкретных обстоятельств, оценка которых требует разумного и взвешенного подхода, не допускающего определения как неоправданно незначительной, так и необоснованно завышенной по тем делам, где степень страданий, перенесенных истцом, невелика. Оценивая страдания пострадавшего от причиненного ему вреда, надлежит учитывать не только те, которые он уже перенес ко времени рассмотрения дела, но и те, которые он (со всей очевидностью) перенесет в будущем, например, при неизгладимом обезображивании лица, утрате конечностей и т.п., что может повлечь за собой осложнения в личной жизни, лишение возможности работать по своей профессии и массу других проблем, порождающих моральные травмы.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (с последующими изменениями) рекомендует судам учитывать при определении размеров компенсации характер и объем причиненных истцу нравственных и физических страданий, степень вины ответчика в каждом конкретном случае, иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также требования разумности и справедливости. Степень нравственных страданий должна оцениваться судами с умом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других причин. При определении размеров морального вреда следует также учитывать состав семьи, ее материальное положение и др.

Как видно из судебной практики, потерпевшие в большинстве случаев затрудняются даже приблизительно определить размер компенсации морального вреда и обосновать свои притязания, чем пользуются недобросовестные работодатели.

Как представляется, размер возмещения морального вреда, причиненного жизни или здоровью работника в результате несчастного случая на производстве, необходимо определять исходя из общего размера единовременных компенсаций, выплачиваемых пострадавшим и их семьям в связи с авариями и катастрофами, происходящими в Российской Федерации. Как свидетельствует практика, суды идут по пути немотивированного снижения размера истребуемой компенсации морального вреда, что является нарушением ч. 4 ст. 198 ГПК РФ. Задача истца — добиться изложения в решении суда доводов, на основании которых произведено его снижение, или обжаловать данное решение в суде вышестоящей инстанции. Размер возмещения морального вреда, причиненного здоровью пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, отнесенного к категории легких, как правило, выражается в незначительной сумме (в отличие от сумм при тяжелом или смертельном исходе). Это обусловлено тем, что к моменту обращения пострадавшего за возмещением морального вреда он уже выздоровел и приступил к работе, его физические и нравственные страдания закончились.

Вместе с тем, имеются легкие несчастные случаи на производстве, последствиями которых явилась ампутация некоторых пальцев на руках или ногах, шрамы на лице и т. д. Поэтому определение размера возмещения морального вреда требует индивидуального и взвешенного подхода. На размер возмещения морального вреда оказывают влияние не только нарушения, допущенные работодателем или иным причинителем вреда, но и нарушения требований охраны труда, допущенные самим работником, которые явились причинами происшедшего с ним несчастного случая.

СИЗ должны быть надежной защитой работников

Для обеспечения безопасности труда и сохранения здоровья работников работодатели применяют, как правило, различные меры по поддержанию нормальных условий труда и уровней риска на рабочих местах, не превышающих допустимых. Несмотря на то, что в принятой иерархии мер по снижению рисков для здоровья работников средства индивидуальной защиты (далее — СИЗ) занимают последнее место, на практике они применяются наиболее часто.

Здесь под СИЗ понимаются технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения. Применение коллективных средств защиты, а также изменение конструкции оборудования или технологического процесса требует повышенных финансовых затрат. Таким образом, СИЗ зачастую являются

единственной реализуемой на практике мерой защиты работника от воздействия опасных и вредных факторов и рисков.

Для обеспечения защиты с помощью СИЗ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель согласно требованиям ТК РФ (Статья 212) обязан обеспечить приобретение и выдачу работникам СИЗ, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия. Несмотря на то, что сертификация СИЗ является во многом гарантом соответствия СИЗ требованиям соответствующих нормативных документов, на практике в ряде случаев работодатели предпринимают меры для контроля и подтверждения заявленных свойств СИЗ.

Такая практика объясняется часто различными свойствами СИЗ, подвергаемых контрольным испытаниям при сертификации и свойствами партий СИЗ, фактически поставляемых работодателю. При этом, как правило, проводятся производственные или лабораторные испытания СИЗ и тщательный входной контроль качества СИЗ, что приводит к повышению затрат.

Для обеспечения защищенности работников СИЗ, приобретенные работодателем СИЗ, должны быть адекватны существующим условиям труда на рабочих местах и имеющимся рискам для здоровья и безопасности и обладать определенными защитными свойствами, не вызывая дополнительных рисков для здоровья работников, применяющих их. Здесь под защищенностью работника понимается обеспечение защиты работника СИЗ, при котором предотвращаются, преодолеваются или предельно снижаются негативные последствия от воздействия вредных и (или) опасных факторов на рабочем месте, в том числе обусловленных характером работ (профессией), на основе защитных свойств СИЗ. Кроме того, СИЗ должны быть правильно подобраны к работникам (пол, рост, полнота), и работники должны быть обучены правильному применению СИЗ.

Вместе с тем, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее — Правила) работникам выдаются СИЗ в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее — Типовые нормы), которые не содержат необходимой информации о защитных и других свойствах СИЗ. Защитные свойства СИЗ определяются как характеристика СИЗ, указывающая на установленные производителем СИЗ пределы снижения уровня воздействия на работника вредного и (или) опасного фактора в течение времени, определяемого назначением изделия, или гарантию обеспечения безопасности от действия опасного фактора в пределах, устанавливаемых производителем СИЗ. Кроме того, конструкция СИЗ не всегда содержит средства для подгонки

СИЗ к пользователю. Существующая до настоящего времени оценка СИЗ, включала сертификацию СИЗ (декларацию), гигиеническую оценку СИЗ на основе получения санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, а также оценку обеспеченности работников СИЗ, проводимую в рамках аттестации рабочих мест по условиям труда. При сертификации СИЗ проверяется и подтверждается соответствие показателей, характеризующих защитные и другие свойства СИЗ, заявленные производителем этих СИЗ. Получение санитарно-гигиенического заключения формально подтверждало безопасность материалов, из которых изготовлены СИЗ.

Отмененная ныне процедура оценки обеспеченности работников СИЗ, которая ранее проводилась в рамках аттестации рабочих мест по условиям труда, включала определение соответствия перечня выдаваемых работнику СИЗ типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированных СИЗ.

Можно проследить, что ни одна из указанных выше процедур не дает информации об адекватности защитным свойствам СИЗ фактическим условиям труда и рискам, оцененным на рабочих местах, о соответствии продолжительности использования СИЗ времени гарантированного

сохранения защитных свойств СИЗ и т.д. Отсутствие полной информации, характеризующей выбор и применение СИЗ в соответствии с фактическими условиями труда и рисками работников, не позволяет работодателю обеспечить эффективное использование СИЗ от момента их приобретения до утилизации.

На основе изложенного, может быть сделан вывод о том, что предоставление работодателем работникам СИЗ в соответствии с типовыми нормами не позволяет гарантировать эффективную защищенность работников СИЗ. Соответственно, существующая система защиты работников от воздействия вредных и (или) опасных факторов только за счет предоставления работникам СИЗ в соответствии с типовыми нормами, должна быть усовершенствована в направлении повышения эффективности СИЗ и обеспечения эффективности их использования работниками на рабочих местах.

В рамках настоящей статьи под эффективными СИЗ понимаются СИЗ, которые обеспечивают предотвращение и (или) уменьшение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, и не приводят к недопустимому воздействию на здоровье работника, обусловленному использованием СИЗ на рабочем месте, в том числе воздействию материалов, из которых СИЗ изготовлены. Соответственно под эффективным использованием СИЗ понимается использование сертифицированных СИЗ, обеспечивающее защищенность работников путем предотвращения и (или) уменьшения до допустимых уровней воздействия на

работников вредных и (или) опасных производственных факторов за счет правильного выбора и применения СИЗ.

Эффективность СИЗ определяется их защитными свойствами, а также целым рядом таких показателей, как гигиенические, эргономические, эксплуатационные, эстетические. Эффективность использования СИЗ зависит от эффективности СИЗ, правильного выбора и применения, ухода и хранения СИЗ. Использование эффективных СИЗ должно обеспечивать, как правило, максимальную безопасность, а неудобства и вред здоровью, связанные с их применением, должны быть сведены к минимуму. Согласно Европейскому законодательству, чтобы исключить неудобства, которые могут возникнуть при пользовании СИЗ, и способствовать созданию нормальных условий для выполнения работы, при разработке СИЗ необходимо исходить из оптимального уровня защиты.

В директивах Европейского Союза в сфере профессиональной безопасности и охраны здоровья устанавливаются минимальные требования по безопасности и охране здоровья к СИЗ и использованию работниками СИЗ. Единые типовые нормы выдачи СИЗ не предусматриваются. Однако, в Послании Комиссии о выполнении Директивы Совета 89/391/ЕЕС (89/656/ЕЕС) говорится о том, что общие нормы использования СИЗ устанавливаются отдельно в каждом государстве-члене ЕС. Эти нормы должны, в частности, устанавливать условия или ситуации в отношении рисков, при которых использование СИЗ является необходимым, поскольку по каким-либо причинам не могут использоваться коллективные средства защиты. Перед установлением таких норм требуется согласование их с организациями работодателей и работников.

В Приложении I к третьей отдельной Директиве в рамках толкования Статьи 16 (1) Директивы 89/391/ЕЕС (89/656/ЕЕС) все требования к СИЗ и правила использования включены в обязанности работодателя, что ведет к обязательному их исполнению.

Так, например, к основным обязанностям работодателя относят обеспечение выполнения, например, следующих требований:

1. СИЗ должно:

- соответствовать имеющемуся риску, не приводя к дополнительному риску;
- соответствовать существующим условиям на рабочих местах;
- учитывать эргономические требования и состояние здоровья работника;
- быть хорошо пригнанным к носителю этого СИЗ после необходимой подгонки.

2. Если при наличии нескольких опасностей работнику необходимо использовать более одного вида СИЗ, то они должны быть совместимыми и такими же эффективными против существующих опасностей.

3. Условия использования СИЗ, в частности период времени, в течение которого оно должно быть надетым, должен определяться, исходя из серьезности риска, частоты подверженности риску, особенностей рабочего места каждого работника, а также условий эксплуатации этого СИЗ.
4. СИЗ должно быть предусмотрено для персонального использования.
5. Если обстоятельства вынуждают, чтобы СИЗ носили несколько человек, то необходимо принять соответствующие меры для того, чтобы такое использование не создавало проблемы для здоровья и гигиены различных пользователей. Необходимо предоставить и иметь на предприятии необходимую информацию о каждом виде СИЗ.
6. Работодатель должен информировать работника о тех рисках, для защиты от которых его предохраняет ношение того или иного СИЗ.
7. Работодатель должен организовать обучение и, при необходимости, демонстрацию СИЗ в надетом виде.
8. СИЗ должно использоваться только по указанному назначению, кроме особых и исключительных случаев. Оно должно использоваться в соответствии с инструкциями.

Такие инструкции должны быть понятны для работников. Можно отметить идентичность общего правила (в целом совпадает с аналогичным из ГОСТ 12.4.011-89), которое формулируется следующим образом: «СИЗ должно использоваться в случаях, когда риска невозможно избежать или ограничить его в достаточной степени путем использования технических средств коллективной защиты, либо мер, методов и порядка организации работы».

Важными представляются также требования к выбору СИЗ. Прежде чем выбрать СИЗ, работодателю необходимо оценить, удовлетворяет ли СИЗ, которое он намеревается предоставить работнику для использования, требованиям положений о разработке и производстве СИЗ, с точки зрения безопасности и сохранения здоровья, а также требованиям совместимости СИЗ и эффективности против существующих опасностей.

Такая оценка должна предусматривать:

- анализ и оценку рисков, которых невозможно избежать другими средствами;
- определение характеристик, которыми должно обладать СИЗ для того, чтобы оно эффективно предохраняло работника от опасностей, учитывая также риски, которые может создать само средство.

Оценка должна пересматриваться, если происходят какие-либо изменения в составе рассматриваемых элементов.

Принятый в России Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в значительной мере изменил существовавшее прежде положение об оценке условий труда, а также роль и значение применяемых работниками СИЗ при оценке условий труда. В частности, в статье 14 (п. 6) говорится о применении эффективных СИЗ, предусматривается их экспертная оценка.

Оценка эффективного использования, как показано работами Клинского института может быть осуществлена на основе оценки двух групп показателей.

К первой группе показателей, характеризующих выбор СИЗ, относятся:

— показатель соответствия типов СИЗ, выданных работнику, вредным производственным факторам на рабочем месте, выявленным в ходе проведения специальной оценки условий труда (показатель Вф);
— показатель соответствия защитных свойств СИЗ, выданных работнику, уровням воздействия вредных производственных факторов, установленным по результатам проведенных исследований (испытаний) и измерений (показатель Вк);

— показатель соответствия размеров СИЗ, выданных работнику, индивидуальным размерам работника и наличия систем (средств) регулирования и фиксирования для возможности индивидуальной подгонки СИЗ к соответствующим антропометрическим данным работника (показатель Вр);

— показатель соответствия СИЗ условиям труда на рабочих местах в организациях, осуществляющих такие виды деятельности, где специальная оценка условий труда проводится с учетом особенностей этих видов экономической деятельности (показатель Во).

Ко второй группе показателей, характеризующих применение СИЗ, относятся:

— показатель соответствия продолжительности носки СИЗ, выданных работнику, срокам гарантированного сохранения защитных свойств при соответствующем хранении и уходе (показатель Пв);

— показатель для оценки организации контроля исправности (испытания) СИЗ (отметка, клеймо, штамп, протокол и т.п.), регламентируемого нормативными документами, а также рекомендациями производителей СИЗ (показатель Пи);

— показатель для оценки проведения обучения и тренировок работников по правилам применения СИЗ на рабочих местах с учетом особенностей технологических процессов и простейшим способам проверки

работоспособности и исправности СИЗ (показатель По);
— показатель наличия случаев производственного травматизма на рабочих местах, связанных с применением или неприменением СИЗ (показатель Пт).

Результаты оценки показателей должны документироваться в виде Протокола установленной формы.

Таким образом, можно заключить, что предоставление работодателем работникам СИЗ в соответствии с типовыми нормами не позволяет гарантировать эффективную защищенность работников СИЗ. Это объясняется тем, что в рамках существующей системы в недостаточной мере учитываются фактические условия труда на рабочем месте, а также имеющиеся риски в подразделении, защитные свойства СИЗ и не обеспечивается эффективность использования СИЗ.

Одним из возможных направлений улучшения существующей системы обеспечения работников СИЗ может служить введение добровольной процедуры оценки эффективности использования СИЗ на рабочих местах. Для улучшения качества поставляемых СИЗ важным фактором является мнение работников о качестве СИЗ.

Поэтому следует ожидать введения в существующую систему обеспечения СИЗ процедуры анкетирования работников. Результаты анализа такого анкетирования очевидно будут полезны не только работодателям, но и производителям СИЗ. Вводимая процедура оценки эффективности использования СИЗ проводится без учета риска для здоровья, обусловленного ношением СИЗ. Поэтому такую оценку риска необходимо будет проводить в рамках системы управления профессиональными рисками.

Проведенные работы Клинским институтом в этом направлении показали, что длительное применение некоторых СИЗ может оказывать негативное влияние на здоровье и безопасность работников, а также на их работоспособность. Поэтому учет влияния СИЗ на здоровье имеет важное значение.

НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

В Удмуртской Республике по предварительным данным за 9 месяцев 2021 года при несчастных случаях на производстве пострадали 255 человек, из них 91 человек – женщины, со смертельным исходом – 13 человек. Больше всего травм получили работающие в отраслях: обрабатывающие производства, здравоохранение, сельское хозяйство, транспортировка и хранение, образование, строительство. Основными видами несчастных случаев на производстве стали воздействие движущихся, разлетающихся предметов и деталей (22,4 %); падение на ровной поверхности одного уровня (20,0 %); падение с высоты (12,2 %). Но, разумеется, не только эти. О примерах происшествий на рабочих местах – в нашей хронике несчастий.

Опасно для жизни

14 июля несчастный случай произошёл в спортивной школе Воткинска с ремонтником плоскостных сооружений Ш. При обходе лыжной трассы мужчина заметил ствол дерева, нависший над проводами, проходящими вдоль участка лыжной трассы. Проявляя равнодушие к возможной опасности, он решил спилить висящую часть ствола. Для этого принёс с базы лестницу и инструменты. Прохожий предложил работнику свою помощь. Совместно они приставили лестницу к дереву. Ш. поднялся по ней на высоту около 6 метров, другой же мужчина на земле держал лестницу. После спиливания отломившаяся часть дерева зацепилась за лестницу и потащила её за собой. Помощник не смог удержать лестницу, и мужчина упал на землю. В больнице у Ш. были зафиксированы различные переломы тела. В ходе расследования выяснилось, что система управления охраной труда в этой школе находится без контроля руководства и разработана без учёта специфики деятельности. Работодателем не оценены уровни профессиональных рисков, не разработана система управления профрисками. Работник не был обеспечен средствами индивидуальной защиты и не прошёл обязательного в его случае психиатрического освидетельствования при приёме на работу.

Неоправданный риск

О важности проведения на производстве оценки уровней профессиональных рисков свидетельствует произошедшее 24 июня в ООО «Фабрика мебели». Бригада работников в этот день выгружала с грузового автомобиля картон. Чтобы погрузчик взял пачку картона, станочник Б. подкладывал под неё брусок. Сделав такое многократно, мужчина спиной подошёл близко к краю кузова и оступился. Он упал на правое крыло стоявшего рядом автопогрузчика. В результате этого падения у Б. оказались переломаны рёбра.

Две тонны металла – в живот

22 января на заводе «Ижсталь» стропальщики З. и П. получили задание мастера погрузить металлопродукцию в полувагон на участке правки и обработки горячего металла. З. для приёма груза, его складирования и отцепки строп в полувагоне, по скобам поднялся на его борт, а затем слез во внутрь. Его напарник находился вблизи стеллажей с металлопродукцией и производил её строповку. Перемещение и опускание груза с помощью электромостового крана происходило при нахождении в нём З.

Машинист крана В. подняла очередной пакет с металлопродукцией весом более двух тонн. Готовый к опусканию груз находился под кабиной крана, что существенно снижало видимость места погрузки. При опускании продукции до уровня метра от пола полувагона крановщица, не подавая сигнала и не видя стропальщика, начала движение в выбранную сторону. Как только женщина увидела своего коллегу, она резко переместила контроллер управления движением крана в обратную сторону. Из-за этого груз качнуло и он ударил в живот стропальщику З. С помощью траверсы коллеги подняли пострадавшего из полувагона. На скорой работника доставили в больницу. Там у него были установлены тяжёлые травмы – разрывы кишечника и печени.

В данном случае в месте постоянной погрузки полувагонов должна быть стационарная эстакада или навесная площадка для стропальщиков и никто из них не должен находиться в полувагоне при опускании в него груза. Также имелся недостаток света на этом рабочем месте.

На распутье

5 июля на железнодорожной станции Ижевска выполнялась маневровая работа по перестановке состава поезда из 6 вагонов в парк. Составитель поездов З. сообщил машинисту о необходимости остановки перед переездом, свободном пространстве переезда, о своём нахождении на обочине справа. Последовал переезд без остановки состава. Затем работник З. сообщил машинисту о своём местонахождении в тамбуре вагона и следовании на занятый путь.

Однако через минуту он выпрыгнул из тамбура и пошёл по междупутью. Ещё через минуту машинист по радиостанции услышал треск. При следовании в междупутье слесарь по ремонту подвижного состава обнаружил составителя поездов З. зажатый в межвагонном пространстве. Он дал команду на расцепление состава.

Согласно медицинскому заключению З. получил тяжёлые травмы различных внутренних органов. Основными причинами произошедшего стали нарушения должностных инструкций главного инженера и составителя поездов. Перед прицепкой вагонов работник должен был убедиться в

поднятии переходной площадки пассажирского вагона, не выходить из тамбура во время движения и предупредить машиниста о заходе между вагонами, дать команду на остановку.

Большая нагрузка

18 мая в СПК Балезинского района погиб сеяльщик В. Весь продолжительный рабочий день (во время весенне-полевых работ) он вместе с трактористом загружал сеялки зерном и удобрением. Вечером тракторист подцепил к трактору сразу два прицепа – один с удобрением, а другой с зерном – и повёз продукцию на склад. Они выехали с полевой на главную дорогу, где начинался спуск под горку с уклоном в 30 градусов. Грузёные прицепы стали толкать трактор. Машину кидало из стороны в сторону и всё-таки опрокинуло. В кабине, кроме тракториста, был и В.

Другой сеяльщик прибежал в мастерскую, чтобы сообщить о случившемся. После чего главный инженер приехал на место ДТП. Он увидел, что трактор лежит на боку, стёкла кабины разбиты, оба прицепа накрены, а работник без сознания находился на обочине. Приехавшей через час бригаде «скорой помощи» оставалось лишь констатировать смерть В.

В данном случае сеяльщик был допущен к исполнению обязанностей в состоянии алкогольного опьянения, без прохождения периодического медосмотра и психиатрического освидетельствования (равно как и тракторист).

Навстречу «КАМАЗу»

7 июля множественные серьёзные травмы конечностей получила во время своей работы сотрудница «Концерна «Калашников». Специалист по отчётности П. передвигалась по складу вторичных материалов и неликвидов в направлении весовой. Идя посреди дороги, предназначенной для передвижения автотранспорта, она увидела движущийся в её сторону задним ходом «КАМАЗ». Женщина тут же перешла на правую сторону дороги и продолжила движение к весовой. Дойдя до середины перекрёстка, П. решила обойти «КАМАЗ» справа. Однако водитель при совершении поворота этого не заметил и наехал левым передним колесом на правую ногу работницы.

К сожалению, на территории складских помещений не было никаких предупредительных знаков о перемещении транспортных средств, а специалист П. находилась здесь в нарушение инструкции по охране труда без специальной обуви, являющейся средством индивидуальной защиты.

Работа несовместимая с жизнью

9 июня не стало слесаря-ремонтника АО «Белкамнефть». Накануне мастер поручил членам бригады работу по демонтажу насоса. Сначала нужно было

убрать нагнетательный трубопровод. Работники сняли с соединений трубопровода в верхней и нижней части по 4 крепёжных шпильки. После этого мастер покинул бригаду для решения других производственных задач. А. и П. отвернули нижнее и верхнее фланцевое соединение. Трубопровод держался лишь на одной крепёжной шпильке. П. поднялся на насос, придерживал и направлял трубопровод в сторону открытой площадки, а А. ломом приподнимал его со шпильки за фланец для дальнейшего перемещения на землю, но не удержал. Трубопровод стал падать, П. соскользнул с насоса головой вниз. Такая черепно-мозговая травма оказалась для мужчины несовместимой с жизнью.

Работы повышенной опасности выполнялись на предприятии без оформления наряда-допуска, у должностных лиц не было представления как безопасно производить работы по демонтажу трубопровода, у работника же отсутствовала на голове обязательная в таком случае защитная каска.

Обрушение грунта

14 июля слесарь МУП «Ижводоканал» В. приступил к своей работе, как обычно, в 8 утра. Однако вместо положенных по графику 17 часов для её завершения трудовой день затянулся до позднего вечера – нужно было устранять утечку на месте аварии водопровода в районе посёлка Машиностроителей в Ижевске. К 20:00 бригада выкопала котлован. Начальник участка понял, что выполнить откосы в котловане нет возможности и дал указание В. укрепить его стенки. Затем он должен был отремонтировать водопровод. В это время коллеги отошли за инструментами. Когда начальник участка вернулся к котловану, он увидел обрушение его стенки и торчащую из-под земли руку слесаря. Мужчина прыгнул в котлован, чтобы вручную откопать и спасти товарища. Однако это ему не удалось. Ночью тело В. спасателями МЧС было извлечено из-под завала. Участники работ не учли опасность обрушения грунта, не проверялась устойчивость крепления стенок котлована, а слесарь В., как показала экспертиза, находился в состоянии алкогольного опьянения.