СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
по соблюдению трудового законодательства, условий и охраны труда.

В помощь работодателям — членам Объединения РаЭл

Уважаемые коллеги!

бъединение РаЭл уделяет большое внимание обеспечению представителей членских организаций методическими и аналитическими материалами по вопросам социально-трудовых отношений. Для удобства наиболее востребованные материалы объединяются в сборники, для комплексного использования соответствующими службами организаций электроэнергетики. Учитывая положительные отклики на ранее подготовленный Объединением РаЭл свод Основных отраслевых документов в сфере социально-трудовых отношений в электроэнергетике, предлагаем Вашему вниманию новый сборник материалов, которые могут быть полезными в практической деятельности энергокомпаний в сфере соблюдения трудового законодательства, обеспечения условий и охраны труда.

«Методические рекомендации для организаций электроэнергетики по реализации приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» содержат рекомендации для организаций электроэнергетики, касающиеся порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. В материале затронуты вопросы разработки действенных мероприятий по улучшению условий и охраны труда при рациональном использовании материальных и финансовых затрат на их реализацию. Подробно изложены пояснения обрисованных концептуально и (или) имеющих неоднозначную трактовку положений приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569. Обращаем внимание на оценку содержания Рекомендаций, которую дал в своем письме заместитель Руководителя Роструда А.В. Селиванов (копия письма включена в настоящий сборник).

В **«Справке по анализу ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» в сравнении с другими стандартами по системам управления охраной труда, обеспечения безопасности труда, менеджмента охраны здоровья и рекомендации по его внедрению в организациях отрасли электроэнергетики»** приводится анализ основных положений ГОСТ 12.0.230-2007 и сопоставление его с требованиями других аналогичных нормативных документов, получивших распространение в России и за рубежом. Работодателям организаций электроэнергетики даются рекомендации по проведению мероприятий, необходимых для внедрения ГОСТ 12.0.230-2007 в организациях.

«Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях электроэнергетики» содержит типичные нарушения законодательства о труде, выявленные в результате проверок государственными инспекциями труда. В обзоре содержатся примеры часто встречающихся нарушений в сфере коллективно-договорного регулирования, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, трудового распорядка и дисциплины труда, гарантий и компенсаций, регулирования труда лиц, работающих по совместительству, женщин и лиц в возрасте до восемнадцати лет.

«Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» содержат информацию о разработке локальных нормативных актов, профилактике нарушений трудового законодательства, устранению негативных последствий в случае допущения нарушений требований трудового законодательства. Рекомендации подготовлены при участии представителей государственных инспекций труда, с учетом содержания Обзора типичных нарушений трудового законодательства.

«Аналитическая записка об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» представляет собой комментарий, выполненный по заказу Объединения одним из известных экспертов в области трудовых отношений и оплаты труда Минздравсоцразвития России. В нем освещены вопросы применения Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и разъясняется ряд новаций, вызывающих затруднения.

Методические рекомендации для организаций электроэнергетики по реализации приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

Настоящие Методические рекомендации подготовлены Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (Объединением РаЭл) совместно с ООО «НИИОТ в г. Иваново».

Под редакцией:

Куликов О.В. –
Генеральный директор Объединения РаЭл

Авторский коллектив:

Андреева Е.Н., –
специалист 1 категории Управления по взаимодействию
с органами власти и нормотворчеству Объединения РаЭл;

Губина Н.Б., –
кандидат биологических наук, заместитель начальника Управления
по взаимодействию с органами власти и нормотворчеству Объединения РаЭл;

Ильина Е.И., –
кандидат технических наук, заведующая лабораторией ООО «НИИОТ в г. Иваново»;

Луговой А.Н. –
Первый заместитель Генерального директора Объединения РаЭл;

Орлов Г.П. –
кандидат технических наук, Генеральный директор ООО «НИИ ОТ в г. Иваново»;

Потапова В.Н. –
начальник Управления по взаимодействию с органами власти
и нормотворчеству Объединения РаЭл.

1. Общие положения и область применения

1.1. Настоящие Методические рекомендации для организаций электроэнергетики по реализации приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569 с целью реализации статьи 212 ТК РФ, и отражают вопросы процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда в электроэнергетике, касающиеся организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, оформления и использования ее результатов.

1.2. Область применения Методических рекомендаций – предприятия и организации электроэнергетики, входящие в генерирующие, сетевые, сбытовые, ремонтные, транспортные и управляющие компании (федерального, межрегионального и регионального уровня).

1.3. Нормативной правовой базой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (АРМ) являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

– нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, а также другие документы по охране труда;

– документы по охране труда, действующие в электроэнергетике.

Перечень основной документации, необходимой для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, приведен в Приложении № 1. Полный перечень документов, используемых для проведения АРМ в организациях электроэнергетики, в данных Методических рекомендациях не приведен ввиду его обширности и необходимости постоянной актуализации.

1.4. Основные термины и определения, используемые в Методических рекомендациях, приведены в Приложении № 2.

1.5. Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места. Разъяснения по определению рабочих мест приведены в Приложении № 3.

1.6. При аттестации рабочих мест по условиям труда проводится гигиеническая оценка условий труда (на основании инструментальных измерений и оценок физических, химических и биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса), оценка травмобезопасности рабочих мест и обеспеченности работников СИЗ.

1.7. Измерения и оценка параметров вредных и (или) опасных факторов выполняются аккредитованными в установленном порядке:

– Лабораторными подразделениями организаций электроэнергетики, на которых проводится АРМ (собственными лабораторными подразделениями).

– Испытательными (измерительными) лабораториями (лабораторными подразделениями) сторонних организаций.

– Аттестующими организациями[1].

1.8. Испытательные (измерительные) лаборатории и лабораторные подразделения (собственные и сторонних организаций), выполняющие измерения и оценку для целей аттестации рабочих мест по условиям труда в организациях электроэнергетики должны быть аккредитованы в порядке, установленном правилами аккредитации в одной из следующих систем:

– Системе сертификации работ по охране труда в организациях (ССОТ).

– Системе аккредитации аналитических лабораторий (центров) (САЛ).

– Системе аккредитации лабораторий, осуществляющих санитарно-эпидемиологические исследования, испытания.

[1] Данная норма действует с момента введения в действие нормативного правового акта об аккредитации указанной организации. До этого момента аттестация рабочих мест по условиям труда проводится с привлечением (при необходимости) лабораторных подразделений организаций, ранее аккредитованных в установленном порядке. Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

Перечень факторов условий труда (включая травмобезопасность и обеспеченность работников СИЗ) на право измерения и оценки которых организации или их подразделения аккредитованы, приводится в области аккредитации – обязательном приложении к аттестату аккредитации.

1.9. Организациям, привлекаемым для аттестации рабочих мест по условиям труда, рекомендуется использовать в работе настоящие Методические рекомендации.

1.10. На каждое рабочее место (или группу аналогичных рабочих мест) составляется Карта аттестации рабочих (его) мест (а) по условиям труда (далее Карта аттестации, Карта).

1.11. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями, используются в целях:

1.11.1. Осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

1.11.2. Контроля состояния условий труда на рабочих местах и правильности обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

1.11.3. Оценки профессионального риска[2] как вероятности повреждения (утраты) здоровья или смерти работника, связанной с исполнением им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законодательством случаях, контроля и управления профессиональным риском, которые предполагают проведение анализа и оценки состояния здоровья работника в причинно-следственной связи с условиями труда, информирование о риске субъектов трудового права, контроль динамики показателей риска, а также проведение мероприятий по снижению вероятности повреждения здоровья работников.

1.11.4. Предоставления работникам достоверной информации об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

1.11.5. Предоставления работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, а также смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

1.11.6. Подготовки статистической отчетности об условиях труда.

1.11.7. Последующего подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

1.11.8. Подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников, в том числе психиатрическому освидетельствованию работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований).

1.11.9. Подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих психофизиологическому обследованию.

1.11.10. Расчета скидок и надбавок к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.11.11. Решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, о диагнозе профессионального заболевания.

1.11.12. Обоснования принимаемых в установленном порядке решений о применении административного наказания в виде административного приостановления деятельности организаций, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственного оборудования, участков.

1.11.13. Рассмотрения вопроса о приостановлении эксплуатации зданий или сооружений, машин и оборудования, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг вследствие непосредственной угрозы жизни или здоровью работников. Вопрос о приостановлении эксплуатации зданий или сооружений касается только тех случаев, когда состояние элементов зданий и сооружений, оцененное при аттестации рабочих мест по фак-

[2] После вступления в силу нормативного правового акта, утверждающего Порядок организации и проведения оценки профессионального риска повреждения здоровья.

тору травмобезопасности в соответствии с п. 7.6 настоящих Методических рекомендаций, не соответствуют требованиям безопасности труда и представляет угрозу здоровью и жизни работников.

1.11.14. Рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников и расследованием произошедших с ними несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.11.15. Принятия мер по надлежащему санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обеспечению работников организации.

1.11.16. Обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников.

1.11.17. Включения в трудовой договор характеристики условий труда и компенсаций работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда.

1.11.18. Обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.11.19. Создания банка данных существующих условий труда на уровне организации, муниципального образования, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и на федеральном уровне.

1.11.20. Осуществления мероприятий надзорного характера за приведением рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами.

1.11.21. Применения предусмотренных законодательством мер ответственности к лицам, виновным в нарушениях законодательства об охране труда.

1.12. Каждое рабочее место должно проходить процедуру аттестации по условиям труда не реже одного раза в 5 лет. Датой «отсчета» срока до следующей аттестации конкретного рабочего места является дата подписи Карты аттестации данного рабочего места по условиям труда членами и председателем аттестационной комиссии.

1.13. При аттестации рабочих мест уместно ввести три понятия:

– первичная аттестация рабочих мест по условиям труда (проводится в случае, если в организации аттестация рабочих мест по условиям труда никогда не проводилась);

– очередная аттестация (проводится по истечении 5-ти летнего срока действия Карты аттестации рабочего места по условиям труда);

– внеочередная аттестация (аттестация рабочих мест, вновь организованных уже после начала первичной или очередной аттестации рабочих мест, переаттестация).

Обязательной переаттестации подлежат рабочие места:

– после замены производственного оборудования;

– изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др.;

– при выявлении нарушений Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569, и настоящих Методических рекомендаций по требованию должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченных на проведение государственной экспертизы условий труда.

1.14. При выполнении работ, не входящих в характеристику, определяемую квалификационным справочником по конкретной профессии или должности, но вмененных приказом работодателя или трудовым договором в обязанности работнику этой профессии или должности (иное является нарушением трудового законодательства), оценке подвергаются все виды работ.

1.15. Вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию.

1.16. Документы аттестации рабочих мест по условиям труда рекомендуется хранить в организации в течение 45 лет.

К документам, подлежащим хранению в течение 45 лет относятся материалы аттестации, определенные п. 12.1 настоящих Методических рекомендаций, в том числе и по результатам переаттестации.

В организации должен быть установлен порядок хранения материалов по аттестации рабочих мест, назначены ответственные за это лица.

Вопрос о том, какая функциональная служба должна хранить документы решается работодателем самостоятельно.

2. Подготовка к проведению Аттестации рабочих мест по условиям труда

2.1. Для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодателем издается приказ, в соответствии с которым создается постоянно действующая аттестационная комиссия организации, определяется ее состав, и при необходимости состав аттестационных комиссий в структурных подразделениях организации, утверждается председатель аттестационной комиссии, а также определяются сроки и графики проведения работ по аттестации рабочих мест по условиям труда в организации. При создании аттестационных комиссий в структурных подразделениях в приказе определяется порядок подписания Карт аттестации в организации: председателем и членами аттестационной комиссии организации и (или) председателем и членами аттестационной комиссии структурных подразделений.

2.2. В случае привлечения для выполнения АРМ Аттестующей организации или нескольких Аттестующих организаций, организация – заказчик работы заключает договор с Аттестующей организацией или с несколькими Аттестующими организациями, где оговариваются объемы, этапы, сроки и графики выполнения работ. В договор на оказание услуг по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда целесообразно включить пункт об использовании Аттестующей организацией настоящих Методических рекомендаций.

2.3. Аттестационная комиссия создается организацией, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда, и Аттестующей организацией (в случае ее привлечения) на паритетной основе. Паритетность означает равное количество ответственных(ого) лиц(а) организации, в которой проводится аттестация рабочих мест по условиям труда и Аттестующей(их) организации(ий), принимающих решение о составе аттестационной комиссии организации и количестве представителей в ней с той и другой стороны.

2.4. В состав аттестационной комиссии организации рекомендуется включать руководителей структурных подразделений организации, юристов, специалистов служб охраны труда, специалистов по кадрам, специалистов по труду и заработной плате, представителей лабораторных подразделений, главных специалистов, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представителей комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, представителей Аттестующей организации.

Назначаются ответственные за составление, ведение и хранение документации по АРМ в организации.

2.5. При создании в организации аттестационных комиссий структурных подразделений, на них возлагаются организация и проведение АРМ в подразделениях. В этом случае аттестационная комиссия организации осуществляет координацию, методическое руководство работой по АРМ, контроль ее проведения.

Аттестационные комиссии подразделений рекомендуется формировать в следующем составе: председатель комиссии – руководитель подразделения; члены комиссии – начальники участков, ведущие специалисты, инженеры, специалисты по экономике, организации и нормированию труда, инженеры по охране труда, общественные уполномоченные по охране труда соответствующих подразделений, члены профсоюзных цеховых комитетов.

Назначаются ответственные за составление, ведение и хранение документации по АРМ в подразделениях.

2.6. В целях повышения качества работы по проведению АРМ аттестационная комиссия организации формируется, как правило, из специалистов, прошедших подготовку по общим вопро-

сам аттестации рабочих мест по условиям труда[3] в организациях, уполномоченных на этот вид обучения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель самостоятельно определяет количество (но не менее двух) членов аттестационной комиссии, которые должны пройти подготовку по общим вопросам АРМ, не считая представителей Аттестующей организации.

2.7. Одним из основных этапов подготовки к аттестации рабочих мест по условиям труда является составление перечня всех рабочих мест, определение вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих инструментальным измерениям и оценке, выделение аналогичных рабочих мест.

Определение «аналогичных рабочих мест» и «предполагаемых аналогичных рабочих мест» приведено в Приложении № 2.

Не следует путать с понятием «аналогичные рабочие места» одно постоянное рабочее место, где работники работают в смены; или, например, одно коллективное рабочее место, где бригада слесарей одного разряда выполняет различные виды работ, при этом все работники взаимозаменяемы.

Оценка вредных и (или) опасных производственных факторов на предполагаемых аналогичных и аналогичных рабочих местах производится на основании данных, полученных при аттестации 20% таких рабочих мест от общего их числа (но не менее двух).

При выявлении хотя бы одного рабочего места, не подпадающего под признаки аналогичности, оценке подвергаются 100% этих рабочих мест. В этом случае подготовленный ранее перечень рабочих мест подлежит корректировке.

Перечень рабочих мест с указанием оцениваемых факторов (откорректированный при необходимости после уточнения аналогичности РМ) подписывается его составителем, согласовывается с начальниками отдела организации и оплаты труда; отдела, на который возложены функции охраны труда; структурных подразделений по работе с персоналом и утверждается председателем аттестационной комиссии.

Требования к оформлению перечня приведены в Приложении № 4. Изменения и дополнения в утвержденный Перечень рабочих мест при необходимости могут вноситься с помощью Листа изменений к Перечню рабочих мест, рекомендуемая форма которого приведена в Приложении № 5.

При подготовке к проведению АРМ в организации дополнительно к Перечню рабочих мест в подразделениях рекомендуется подготовить сведения по рабочим местам, необходимые для их аттестации по условиям труда (данные об оборудовании, применяемых приспособлениях и инструменте, характере выполняемых работ, используемых сырье и материалах, о гарантиях и компенсациях, предоставляемых работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, о периодичности медицинских осмотров, наличию регламентированных перерывов, выдаваемых СИЗ и др.). Данные могут быть представлены в форме таблиц, приведенных в Приложениях № 6 и № 7.

Время воздействия факторов, в основном, зависит от времени пребывания работника в той или иной рабочей зоне, и определяется на основании данных о технологическом процессе, хронометражных наблюдений или экспертной оценки. Поэтому при формировании перечня рабочих мест следует указать время пребывания работника в различных рабочих зонах. Для конкретных факторов приведенное в перечне рабочих мест время пребывания в какой-либо рабочей зоне может быть дифференцировано, например, шум на рабочем месте водителя автомобиля во время стоянки и на ходу и т.п.

2.8. Каждому рабочему месту рекомендуется присваивать свой порядковый номер (шифр), в том числе и рабочим местам одного наименования. В качестве идентификатора рабочего места, для последующей автоматизированной обработки, может быть использован порядковый номер или любая буквенно-цифровая система кодирования, принятая в организации. Аналогичные рабочие места необходимо обозначать буквой «а», при этом их нумерация должна указывать на принадлежность к группе аналогичных рабочих мест.

[3] Данная норма вступает в силу с момента введения в действие нормативного правового акта, определяющего требования к обучающим организациям и порядок обучения членов аттестационных комиссий.

2.9. Аттестация нестационарных рабочих мест, то есть мест с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается часть рабочего места, оснащенная необходимыми средствами производства, в которой один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу или операцию (электромонтеры по ремонту воздушных линий электропередачи, электромонтеры по ремонту и монтажу кабельных линий, слесари-сантехники, слесари-электрики, строительные рабочие и др.), проводится путем предварительного определения типичных технологических операций с относительно стабильным набором и величиной вредных и (или) опасных производственных факторов и последующей оценки этих операций. Набор производственных вредных факторов и время выполнения операций определяется на основании анализа ранее выполненных исследований или путем обсуждения имеющихся в производстве практических наработок по данному вопросу, исходя из опыта и знаний руководителей и специалистов участков подразделения. При этом могут использоваться справочники по нормированию труда, локальные нормативные акты, журналы заданий, журналы дефектов, наряды – допуски, планы проведения ремонта оборудования и т.п. Обязательное проведение хронометража рабочего времени в этом случае не требуется.

3. Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

3.1. Подготовленный в подразделении Перечень рабочих мест передается в аттестационную комиссию организации для определения объема работ по организации в целом и передачи (при необходимости) в Аттестующую организацию для выполнения АРМ.

3.2. Испытательная лаборатория или Аттестующая организация (в случае ее привлечения) проводит обследование рабочих мест, представленных в Перечне, выполняет инструментальные измерения и оценку производственных факторов и на основании полученных данных оформляет с учетом сведений о рабочих местах (см. Приложения №№ 6, 7) протоколы измерений и оценок, а также (если это предусмотрено договором на выполнение работ по АРМ) Карты аттестации, ведомости рабочих мест подразделений и сводную ведомость рабочих мест в сроки, предусмотренные договором.

3.3. Целесообразно поэтапное рассмотрение результатов работы по АРМ организацией – заказчиком: на первом этапе заказчик рассматривает и согласовывает материалы в электронном виде, а затем после доработки результатов АРМ с учетом полученных от заказчика замечаний и предложений Испытательная лаборатория или Аттестующая организация передает заказчику материалы АРМ на бумажном носителе и в электронном виде.

3.4. Информацию об Аттестующей организации руководитель Аттестующей организации передает руководителю организации, где выполняется АРМ, по форме Приложения № 8 (если для проведения АРМ привлекается несколько Аттестующих организаций, информация представляется на каждую из них).

3.5. При необходимости аттестационной комиссией организации на основании данных, представленных аттестационными комиссиями подразделений рассматривается вопрос о проведении внеочередной аттестации (переаттестации) рабочих мест, внесении изменений в ранее оформленные Карты аттестации.

3.6. Сроки проведения внеочередной аттестации определяются аттестационной комиссией организации по согласованию с Аттестующей организацией (в случае ее привлечения), но не позднее, чем через 2 месяца после выявления причины, обусловившей необходимость проведения внеочередной аттестации.

3.7. Порядок оформления результатов переаттестации следующий:

– при необходимости проведения полного объема исследований при внеочередной АРМ (переаттестации) проводятся измерения, оформляются протоколы измерений и оценок вредных и (или) опасных производственных факторов и заполняется новая Карта аттестации рабочего места по условиям труда;

– при незначительных изменениях на рабочем месте, (например, реконструирована система вентиляции с целью нормализации параметров микроклимата), измерения могут быть выполнены без привлечения Аттестующей организации лабораторным подразделением (собственным

или сторонней организации), аккредитованным в установленном порядке на право проведения данных измерений с выдачей протокола измерений, оформленного в соответствии с требованиями настоящих Методических рекомендаций. Изменения в Карту аттестации в этом случае вносятся аттестационной комиссией подразделения путем оформления Листа изменений к Карте аттестации, где указываются классы условий труда по всем факторам (с выделением шрифтом оцениваемого при переаттестации фактора) и общая оценка условий труда на данном рабочем месте. В случае необходимости внесения изменений в соответствующие строки Карты (например, по компенсациям и др.) содержание этих изменений также отражается в Листе изменений. Лист изменений к Карте № оформляется аттестационной комиссией подразделения и подписывается так же, как и Карта аттестации. Рекомендуемая форма Листа изменений к Карте аттестации приведена в Приложении № 9. До очередной аттестации может произойти на рабочем месте не одно изменение, каждое из которых оформляется соответствующим Листом изменений, имеющим свой номер.

При оформлении Листа изменений к Карте аттестации, в Карте аттестации рядом с номером Карты аттестации рукописно делается отметка «с Листом изменений №..». Такая отметка делается и в строках Карты, по которым были установлены изменения».

При внесении изменений в Карты аттестации подпись представителей Аттестующей организации не требуется, если эти изменения выполнены без ее привлечения.

3.11. В случае изменения оценок условий труда при переаттестации рабочего места, а также аттестации вновь образованных рабочих мест аттестационной комиссией организации переоформляются Ведомость рабочих мест подразделения и Сводная ведомость рабочих мест организации. Актуализация Ведомости рабочих мест подразделения и Сводной ведомости рабочих мест организации проводится по мере необходимости.

3.12. При необходимости внесения изменений в Карты аттестации, когда измерения и оценка условий труда, а, следовательно, и переаттестация не требуется (при изменении наименования участка, зоны работы, численности работников, женщин, если это не влияет на условия труда и не требует проведения измерений и оценок, а также при вводе новых рабочих мест, аналогичных существующим), аттестационная комиссия подразделения оформляет «Протокол (решение) заседания аттестационной комиссии структурного подразделения», в котором указывает причины переоформления (внесения изменений в Карты аттестации) и согласовывает Протокол (решение) с аттестационной комиссией организации. В Листе изменений к Карте аттестации записывается не причина проведения внеочередной аттестации, а причина внесения изменений. В этом случае Лист изменений к Карте аттестации представителями Аттестующей организации не визируется.

3.13. В случае смены собственника организации и (или) изменения ее наименования или при изменении наименования организационной структуры подразделения в целом, или внутри подразделения (групп, лабораторий и т.п.) без изменений рабочих мест и условий труда на них вопрос о необходимости переаттестации рабочих мест, для работников которых предусмотрено предоставление гарантий и компенсаций, а также ограничение труда отдельных категорий работников, решает аттестационная комиссия организации.

4. Требования к Аттестующей организации[4]

4.1. Основной функцией Аттестующей организации (в случае ее привлечения) является проведение измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, травмобезопасности и обеспеченности СИЗ, предусмотренных при аттестации рабочих мест по условиям труда, оформление и выдача протоколов измерений и оценок заказчику.

По согласованию с организацией – заказчиком Аттестующая организация составляет перечни рабочих мест, подлежащих аттестации в организации (подразделении), оформляет Карты аттестации, ведомости подразделений и сводную ведомость рабочих мест по условиям труда.

4.2. Аттестующая организация может:

– самостоятельно определять методы и средства проведения измерений и обработки данных, обеспечивающие необходимую точность полученных результатов;

– заключать с другими аккредитованными в установленном порядке Аттестующими организациями субподрядные договоры на проведение конкретных измерений и оценок.

4.3. Аттестующая организация обязана:

– иметь аттестат аккредитации на право измерений и (или) оценок факторов производственной среды и трудового процесса, травмобезопасности и обеспеченности СИЗ с целью аттестации рабочих мест по условиям труда (и представлять его копию в организацию, где проводится АРМ);

– уведомлять предприятие о намерении поручить проведение части измерений субподрядчику и согласовывать с ним выбор субподрядчика;

– не использовать права аккредитованной Аттестующей организации по истечению срока действия аттестата аккредитации;

– не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную и коммерческую тайну;

– согласовывать с предприятием сроки, методы, планы проведения работ с расшифровкой видов работ.

4.4. Аттестующая организация несет ответственность:

– за результаты измерений и оценок, приведенных в соответствующих протоколах, если Аттестующая организация привлекается заказчиком только для проведения измерений и оценок факторов производственной среды и трудового процесса, оценки травмобезопасности и обеспеченности СИЗ;

– за результаты измерений и оценок, достоверность и объективность материалов, представленных в подготовленных ею документах (перечнях рабочих мест, подлежащих аттестации, Картах аттестации, ведомостях рабочих мест подразделений, сводной ведомости организации), если Аттестующая организация привлекается заказчиком для проведения измерений и оценок и оформления результатов аттестации;

– за качество исполнения и оформления документов и их соответствие требованиям существующей нормативной и методической документации, регламентирующей проведение измерений и оценку; за качество оформления результатов аттестации;

– за своевременное предоставление документов в соответствии с ранее согласованными сроками;

– за сопровождение предприятия в течение всего 5-ти летнего срока действия результатов аттестации рабочих мест (за предоставление по требованию организации недостающих или уточняющих данных, объяснений по спорным вопросам в надзорных, судебных и административных органах, за представление организации в надзорных, судебных и административных органах по вопросам аттестации рабочих мест).

5. Функции аттестационной комиссии

5.1. Функциями аттестационной комиссии организации с учетом распределения их между представителями различных служб (членами аттестационной комиссии) являются:

5.1.1. Методическое руководство и контроль за проведением работ по АРМ на всех ее этапах.

К контролю за проведением работы по АРМ в организации желательно привлекать представителей профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представителей комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, входящих в состав аттестационной комиссии и прошедших подготовку по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.1.2. Формирование необходимых для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, организационно-распорядительных и методических документов, нормативно – технических документов по охране труда, действующих в электроэнергетике.

5.1.3. Подготовка предложений по приведению наименования профессий и должностей работников организации в соответствие с требованиями законодательства, если для этих профессий и должностей предусмотрено предоставление компенсаций и льгот либо имеются ограничения.

Квалификационные требования к профессиям рабочих и должностям служащих в этом случае должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках.

Этой работой должны заниматься специалисты службы по работе с персоналом.

5.1.4. Разработка по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации, в который включаются также мероприятия, требующие значительных материальных затрат. В плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации указываются источники финансирования мероприятий, сроки их исполнения, исполнители и устраняемые вредные и (или) опасные производственные факторы по конкретным рабочим местам.

В разработке плана мероприятий принимают участие руководители структурных подразделений организации, главные специалисты; специалисты отдела, выполняющего функции охраны труда; медицинские работники.

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации подписывается председателем аттестационной комиссии, и после согласования с комитетом (комиссией) по охране труда, профсоюзным или иным уполномоченным работниками представительным органом, утверждается работодателем и включается в коллективный договор.

5.1.5. На основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, в случае ее проведения на 100% рабочих мест, аттестационная комиссия вносит предложения работодателю о подготовке к сертификации организации работ по охране труда. Объектом сертификации в Системе сертификации работ по охране труда являются работы по охране труда, выполняемые организациями независимо от форм собственности и организационно-правовых форм в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.04.2002 г. № 28 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях», в том числе работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

Готовить данное предложение должны специалисты отдела, выполняющего функции охраны труда.

5.1.6. Ознакомление с Картами аттестации и их подписание.

Карты аттестации на бумажном носителе подписывают с указанием даты подписи, при этом представители Аттестующей организации, входящие в состав аттестационной комиссии, также подписывают Карты аттестации.

5.2. Функциями аттестационной комиссии подразделения являются:

5.2.1. Составление перечня рабочих мест подразделения с выделением аналогичных рабочих мест и указанием оцениваемых факторов, исходя из характеристик технологического процесса, состава производственного оборудования, применяемых сырья и материалов, результатов ранее проводившихся измерений показателей вредных и (или) опасных производственных факторов, жалоб работников на условия труда.

В составлении перечня рабочих мест рекомендуется принимать участие руководителям структурных подразделений, специалистам службы охраны труда, представителям лабораторных подразделений, специалистам по кадрам, специалистам по труду и заработной плате.

5.2.2. Кодирование производств, цехов, участков для проведения автоматизированной обработки результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Данная работа должна выполняться руководителями подразделений на базе принятой в организации системы кодирования.

5.2.3. Оформление и подписание Карт аттестации рабочих мест по условиям труда.

Оформление Карт аттестации рекомендуется выполнять специалистам подразделений, ответственным за оформление Карт аттестации в подразделении и (или) представителям Аттестующей организации (что должно быть оговорено в договоре на выполнение работ по АРМ). В любом случае в рассмотрении вопросов о предоставлении работникам гарантий и компенсаций должны принимать участие юристы, специалисты отдела по работе с персоналом, специалисты по тру-

[4] Распространяются на любые организации (лабораторные подразделения), оказывающие услуги по проведению измерений и (или) оценок производственных факторов для целей аттестации рабочих мест по условиям труда в электроэнергетике

ду и заработной плате, представители профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представители комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива; по вопросам медосмотров, психиатрического освидетельствования и ограничений для отдельных категорий работников – медицинские работники и юристы.

5.2.4. Организация ознакомления работников с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

Каждый работник под роспись должен быть ознакомлен руководителем подразделения аттестованного рабочего места с результатами АРМ, приведенными в Карте аттестации.

5.2.5. Подготовка предложений о внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор об обязательствах работодателя по обеспечению работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, установлению соответствующего режима труда и отдыха, а также других установленных законодательством гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в случае наличия на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов.

Эта работа должна выполняться руководителями подразделений аттестуемых рабочих мест при участии специалистов службы охраны труда, юристов, специалистов по труду и заработной плате, специалистов отдела кадров, представителей профсоюзных организаций или других уполномоченных работниками представительных органов, представителей комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива.

5.2.6. Подготовка предложений в план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации. В разработке предложений принимают участие руководители структурных подразделений организации, специалисты службы охраны труда.

5.3. В зависимости от вида организации и ее структуры состав аттестационной комиссии, как организации, так и подразделения может отличаться от рекомендуемого. Объемы и виды деятельности между членами аттестационной комиссии распределяет председатель аттестационной комиссии. С учетом особенностей деятельности организации им могут вноситься соответствующие изменения в указанные выше распределения функций.

5.4. Если аттестационные комиссии подразделений не создаются, их функции выполняет аттестационная комиссия организации, а в подразделениях назначаются лица, ответственные за проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

6. Гигиеническая оценка условий труда

6.1. При аттестации рабочих мест по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы (физические, химические и биологические факторы), а также тяжесть и (или) напряженность трудового процесса. Возможность оценки в ряде случаев одного из факторов трудового процесса принята в целях сокращения объемов работ, выполняемых при АРМ, так как для отдельных рабочих мест нет необходимости оценивать и тяжесть, и напряженность труда. Например, очевидно, что для директора характерна напряженность трудового процесса, а для грузчика – тяжесть. Вместе с тем, существует значительное количество профессий и должностей, для которых характерны и подлежат оценке, как тяжесть, так и напряженность трудового процесса. Решение по данным вопросам принимает аттестационная комиссия на этапе создания перечня рабочих мест, подлежащих аттестации.

6.2. Уровни вредных и (или) опасных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений (далее – измерения) при ведении производственных процессов в соответствии с технологической документацией. При этом используются методы контроля, предусмотренные действующими нормативными актами.

6.3. Перечень факторов, подлежащих оценке на каждом рабочем месте, составляется аттестационной комиссией исходя из характеристик технологического процесса, состава оборудования, применяемых сырья и материалов, данных ранее проводившихся измерений показателей вред-

ных и (или) опасных факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, жалоб работников на условия труда.

6.4. При гигиенической оценке вредных и (или) опасных факторов производственной среды измерения целесообразно проводить при исправных и эффективно действующих средствах коллективной защиты, что позволяет получить наиболее достоверные данные о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте. Это не означает, однако, что при отсутствии и (или) неэффективно действующих средствах коллективной защиты (например, системы вентиляции) не следует проводить измерения. Если работники фактически работают в таких условиях, необходимо выполнить измерения, оценить условия труда и дать предложения в план мероприятий по оборудованию помещения средствами коллективной защиты или решению вопроса об эффективности их действия.

6.5. При проведении измерений физических, химических, биологических факторов, тяжести и напряженности трудового процесса следует использовать средства измерений, прошедшие поверку в установленные сроки в организациях, уполномоченных на данный вид деятельности.

6.6. Оценка факторов производственной среды и трудового процесса основана на действующей гигиенической классификации условий труда, при этом определяются класс и степень вредности, как отдельных факторов, так и условий труда в целом. Общие принципы гигиенической классификации условий труда приведены в Приложении № 10.

6.7. Измерения и оценка условий труда не проводятся в случаях, когда это противопоказано из соображений безопасности для основной работы или работы специалистов, производящих измерения (выполнение ремонтных, восстановительных работ заведомо в опасных условиях труда, выполнение работ в изолирующих средствах защиты и т.д.). В этих случаях условия труда оцениваются классом 4.

Решения об отмене измерений в случае противопоказаний из соображений безопасности для основной работы или работы специалистов, выполняющих измерения, принимаются аттестационной комиссией на основе анализа конкретных ситуаций, связанных с особенностями профессий, и требований НПА или локальных нормативных актов (например, измерения в условиях повышенной радиации, в случаях, когда присутствие на рабочем месте посторонних людей может привести к аварийной ситуации и т.п.).

6.8. По результатам измерений и оценок отдельных факторов оформляются протоколы, требования к которым изложены в разделе 9 (подраздел 9.1) настоящих Методических рекомендаций.

7. Оценка травмобезопасности рабочих мест

7.1. Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится на соответствие их требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

7.2. Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются:

производственное оборудование;

приспособления и инструменты;

обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

Указанные объекты оцениваются на соответствие требованиям нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

7.3. Перед оценкой травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения документации и соблюдение требований нормативных документов в части обеспечения безопасности труда в соответствии с технологическим процессом.

Проверяется наличие инструкций по эксплуатации оборудования, наличие в них разделов и требований безопасности в соответствии с Методическими рекомендациями «Оценка травмобезопасности рабочих мест для целей аттестации по условиям труда», разработанными ООО «НИИ охраны труда в г. Иваново» (г. Иваново, 2006 г.). Обязательным является наличие в указанных документах перечней оснастки, средств аварийной остановки, средств коллективной и индивидуальной защиты, сведений, необходимых для инструкций по охране труда,

указаний по ремонту, демонтажу и монтажу оборудования, обеспечению пожарной, электробезопасности и взрывобезопасности и др.

7.4. Относящимися к травмобезопасности являются требования к:

– защите от механических воздействий;

– защите от воздействия электрического тока;

– защите от воздействия повышенных или пониженных температур;

– защите от воздействия активных химических и ядовитых веществ.

Отдельная оценка рабочих мест по взрыво– и пожароопасности объектов при оценке травмобезопасности не проводится. В соответствии с ГОСТ 12.1.004–91 «Пожарная безопасность. Общие требования» (п.1.5.) и ГОСТ 12.1.010-76 «Взрывобезопасность. Общие требования» (п.8.) опасными и вредными факторами, воздействующими на работающих в результате пожара и взрыва, являются, в том числе, и указанные выше факторы травмобезопасности (их совместное проявление – механическое, химическое, температурное воздействие).

В организациях электроэнергетики травмоопасные условия могут иметь место при следующих обстоятельствах:

– контакт с движущимися предметами, механизмами или машинами, а также с подвижными их элементами на рабочем месте;

– падение с высоты;

– контакт с агрессивными веществами;

– контакт с теплоносителями (горячая вода, пар, горячее масло);

– контакт с электрической дугой;

– контакт с нагретыми элементами теплоэнергетического оборудования, деталями и т.д.;

– контакт с токоведущими частями оборудования;

– приближение на недопустимые расстояния к токоведущим частям высоковольтных установок;

– попадание под шаговое напряжение, и напряжение незаземленных частей технологического оборудования;

– передвижение в стесненных проходах, по лестницам при освещенности менее 0,5 лк.

В связи со спецификой работ в электроэнергетике особое внимание в части обеспечения безопасности труда следует уделять применяемым в организациях средствам обучения и инструктажа, контролю своевременности прохождения проверок и испытаний средств защиты, используемых в электроустановках, выполняемых в соответствии с требованиями «Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках», утв. приказом Минэнерго России от 30.06.2003 г. № 261.

7.5. Независимо от года выпуска и отраслевой принадлежности применяемых на рабочем месте производственного оборудования, приспособлений и инструментов оценка их травмобезопасности проводится на соответствие следующим требованиям:

– наличие средств защиты работников от воздействия движущихся частей производственного оборудования, приспособлений и инструментов, являющихся источником опасности, а также разлетающихся предметов, деталей и т.п.;

– устройство ограждений трубопроводов, гидро-, паро-, пневмосистем, предохранительных клапанов, электросиловых кабелей и других элементов, повреждение которых может вызвать опасность.

В соответствии с ГОСТ 12.4.125-83 «Средства коллективной защиты работающих от воздействия механических факторов. Классификация» средства защиты разделяют на устройства: оградительные, предохранительные, тормозные, автоматического контроля и сигнализации, дистанционного управления и знаки безопасности;

– наличие устройств (ручек) для перемещения частей производственного оборудования, приспособлений и инструментов вручную при ремонтных и монтажных работах.

Для выполнения указанных операций рабочие места должны быть оборудованы устройствами и приспособлениями, местами для их закрепления или хранения и, при необходимости, блокировками возможности пуска оборудования при их применении. Ручки должны исключать опасность травмирования при их применении, иметь в сечении овальную форму;

– исключение опасности, вызванной разбрызгиванием обрабатываемых и (или) используемых при эксплуатации производственного оборудования материалов и веществ в рабочей зоне, падением или выбрасыванием предметов (например, инструмента, заготовок).

Следует проверить, используются ли экраны, щиты, другие виды ограждений с теплоизоляцией, капсуляция оборудования, переливные и другие средства и устройства, предотвращающие разбрызгивание горячих обрабатываемых и (или) используемых при эксплуатации материалов и веществ;

– исключение опасности, вызванной разрушением конструкций, элементов зданий и т.п.;

– наличие и соответствие нормативным требованиям сигнальной окраски и знаков безопасности;

– наличие в конструкции ограждений, фиксаторов, блокировок, элементов, обеспечивающих прочность и жесткость, герметизирующих элементов;

В соответствии с ГОСТ 12.2.062-87 ограждения должны быть выполнены с учетом следующих основных требований:

– открывающиеся ограждения (дверцы, люки) должны быть оборудованы фиксаторами их в открытом положении;

– ограждения, закрывающие обслуживаемые (для выполнения основных технологических операций, ремонта, чистки, смазки) рабочие зоны, должны быть оборудованы блокировками;

– ограждения должны быть достаточно прочными (при необходимости, должны быть выполнены из прочного материала, оборудованы ребрами и рельефами жесткости).

– обеспечение функционирования средств защиты в течение действия соответствующего вредного и (или) опасного производственного фактора.

Действие опасного производственного фактора может быть выражено как в основном режиме технологического процесса (вращение пил, фрез при резании, электроток и температура при сварке, валы, колеса при транспортировании и т.п.), так и после его прекращения: до полной остановки при инерционном выбеге (вращение валов, барабанов, абразивного круга), до снижения до безопасного уровня остаточной температуры (и) или давления. В соответствии с ГОСТ 12.2.003-90 средства защиты должны отвечать требованиям задержки доступа работников в опасную зону;

– наличие на пульте управления сигнализаторов нарушения нормального функционирования производственного оборудования, приспособлений и инструментов, а также средств аварийной остановки.

На пульте или на видном с различных позиций месте должны быть оборудованы сигнализаторы либо в виде ламп различного цвета, либо в виде табло, на котором приведены возможные виды нарушений в работе оборудования;

– исключение возникновения опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении, а также при повреждении цепи управления энергоснабжением (самопроизвольного пуска при восстановлении энергоснабжения, невыполнения уже выданной команды на остановку).

Во-первых, необходимо обязательное техническое обеспечение фиксации в положении, при котором произошло прекращение электроснабжения, и невозможности самопроизвольного пуска оборудования (например, магнитного пускателя).

Во-вторых, требуется обеспечение целостности электропроводки, исключение ее случайного контакта с корпусом станции управления, вызывающего самопроизвольный пуск.

Данные требования выполняются применением магнитных пускателей и других мер защиты, оборудованием электропроводки в защитных рукавах, герметизирующих уплотнениях, современных средств передачи команд, исключающих сбои, ложные срабатывания, случайные контакты с проводящим корпусом станции управления и, как следствие, самопроизвольный пуск;

исключение падения и выбрасывания подвижных частей производственного оборудования и закрепленных на нем предметов.

В соответствии с ГОСТ 12.2.003-91 конструкция производственного оборудования и его отдельных частей должна исключать возможность их падения, опрокидывания и самопроизвольного смещения при всех предусмотренных условиях эксплуатации и монтажа (демонтажа).

Если из-за формы производственного оборудования, распределения масс отдельных его частей и (или) условий монтажа (демонтажа) не может быть достигнута необходимая устойчивость, то должны быть предусмотрены средства и методы закрепления, о чем эксплуатационная документация должна содержать соответствующие требования.

Конструкция производственного оборудования должна исключать падение или выбрасывание предметов (например, инструмента, заготовок, обработанных деталей, стружки), представляющих опасность для работающих, а также выбросов смазывающих, охлаждающих и других рабочих жидкостей.

Если для указанных целей необходимо использовать защитные ограждения, не входящие в конструкцию, то эксплуатационная документация должна содержать соответствующие требования к ним;

– осуществление защиты электрооборудования, электропроводки (в том числе заземления) от механических воздействий, грызунов и насекомых, проникновения растворителей, выполнение соединений проводов и кабелей в соединительных коробках, внутри корпусов электротехнических изделий, аппаратов, машин.

Факторами риска повреждения электропроводки и создания опасной ситуации, не соответствующей требованиям безопасности, являются: неэффективность ограждений (недостаточная прочность, отсутствие замков, отверстия в коробах, щитах и др.) или их полное отсутствие при прокладке проводов в зоне движения транспортных средств, в зоне работы с растворителями; наличие в электрошкафах грызунов или следов их присутствия; наличие в местах установки розеток, незащищенных электросхемах следов присутствия насекомых, деятельность которых может привести к замыканиям и ложным срабатываниям;

– исключение контакта горячих частей производственного оборудования с открытыми частями кожных покровов работников, с пожаровзрывоопасными веществами, если контакт может явиться причиной ожога, пожара или взрыва;

– соответствие размеров проходов и проездов производственного оборудования нормативным требованиям.

Конструкция рабочего места, его размеры и взаимное расположение элементов (органов управления, средств отображения информации, вспомогательного оборудования и др.) должны обеспечивать безопасность при использовании производственного оборудования по назначению, техническом обслуживании, ремонте и уборке.

Размеры рабочего места и размещение его элементов должны обеспечивать выполнение рабочих операций в удобных рабочих позах и не затруднять движений работающего.

Если расположение рабочего места вызывает необходимость перемещения и (или) нахождения работающего выше уровня пола, то конструкция должна предусматривать площадки, лестницы, перила и другие устройства, размеры и конструкция которых должны исключать возможность падения работающих и обеспечивать удобное и безопасное выполнение трудовых операций, включая операции по техническому обслуживанию;

– соответствующее расположение и исполнение средств управления (в т.ч. средств аварийной остановки) для транспортных средств;

– безопасность трасс транспортных средств, оснащение их средствами защиты и знаками безопасности;

– наличие инструкций по охране труда и соответствие их нормативным документам, а в необходимых случаях наличие удостоверений о прохождении специального обучения по охране труда и проверке знаний требований нормативных правовых актов по охране труда.

При проверке этого требования рекомендуется использовать «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (приложение к постановлению Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29), «Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда» (приложение к Постановлению Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80), ГОСТ 12.0.004-90 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения». Кроме того, рекомендуется использовать межотраслевые правила по охране труда, правила безопасности, типовые межотраслевые и отраслевые инструкции по охране труда, инструкции по эксплуатации и др.;

– наличие и соответствие требованиям охраны труда производственного оборудования, инструмента и приспособлений.

Данные требования изложены в соответствующих разделах правил по охране труда, правил безопасности, межотраслевых и отраслевых инструкциях по эксплуатации, государственных и отраслевых стандартах на производственные процессы и т.д.;

7.6. Кроме требований безопасности к производственному оборудованию, приспособлениям, инструментам, средствам обучения и инструктажа, должны быть приняты во внимание специальные для конкретных видов рабочих мест требования к территории, к элементам зданий и сооружений. Например, особые требования при следовании на место выполнения работ, к устройству противоскользящих покрытий пола, к облицовке стен, устройству и расположению аварийных выходов в тепловых пунктах и т.п. Указанные требования безопасности включаются, как правило, в комплекс требований безопасности к производственному оборудованию.

7.7. При оценке средств обучения и инструктажа проверяется наличие документов (удостоверений, свидетельств), подтверждающих прохождение необходимого обучения, инструкций по безопасности и по охране труда, составленных с учетом нормативных требований к их структуре и содержанию.

7.8. При проведении оценки травмобезопасности рабочих мест проверяется наличие, правильность ведения и соблюдение требований эксплуатационных документов на производственное оборудование (паспортов, инструкций по эксплуатации и т.п.) в части обеспечения безопасности труда.

Основными эксплуатационными документами на производственное оборудование являются инструкция по эксплуатации и руководство пользователя (паспорт), содержащие раздел и (или) отдельные требования по безопасности эксплуатации производственного оборудования. Требования к этому разделу приведены в ГОСТ 12.2.003-90 «Оборудование производственное. Общие требования безопасности».

7.9. Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится путем сопоставления фактического состояния объектов оценки (производственного оборудования, приспособлений и инструмента, а также обеспечения средствами обучения и инструктажа) с требованиями нормативных правовых актов, эксплуатационных и технологических документов, предусматривающих обеспечение на рабочих местах безопасных условий труда, то есть условий труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

При оценке травмобезопасности пробные пуски и остановки производственного оборудования проводятся лицами, ответственными за его эксплуатацию, с соблюдением требований безопасности.

Основным методическим принципом оценки травмобезопасности является сопоставление (сравнение) комплекса требований безопасности, составленного специально для объектов данного рабочего места с фактическим их состоянием, выполнения предъявленных требований на этих объектах.

Сравнение осуществляется следующими способами:

– визуальным (внешним осмотром убедиться в наличии средств защиты, наличии и соответствии сигнальной окраски и знаков безопасности, ограждений и др.);

– экспертным (для проведения оценок, связанных с измерениями параметров средств защиты, например, определение безопасности зазоров в ограждениях, правильности выбора тональности или расположения звуковых или световых сигнальных устройств, также для получения оценки отдельных объектов с привлечением специалистов в определенной области безопасности оборудования);

– экспериментальным (для проведения оценки, при которой необходимы расчеты и испытания предохранительных устройств, осуществляются пробные пуски и остановки оборудования с соблюдением требований охраны труда);

– по технической документации (проводится проверка наличия актов приемки, ввод в эксплуатацию объектов оценки, сертификатов, наличия и структуры паспортов и инструкций по эксплуатации оборудования, приспособлений и инструмента, наличия, содержания и структуры

средств обучения и инструктажа (содержание необходимо сопоставлять с требованиями межотраслевых и отраслевых правил по охране и безопасности труда, типовыми отраслевыми инструкциями, а структуру – с соответствующими рекомендациями и указаниями);

– опросом работающих на рабочих местах, где проводится оценка условий труда по фактору травмобезопасности, их непосредственных руководителей, соответствующих специалистов (проводится как дополнительная субъективная оценка в случаях сложной организации труда, с большим количеством объектов, большим их разбросом в пространстве).

7.10. Оценка травмобезопасности рабочих мест, имеющих объекты, контролируемые федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля в установленной сфере деятельности, проводится обычным способом по всем пунктам, указанным в данном разделе. При этом требуется наличие заключений (разрешений на пуск производственного оборудования в эксплуатацию и (или) его отдельных составных частей, сертификатов, технических освидетельствований т.п.) органов надзора и контроля. Оценка выполняется с учетом этих заключений.

7.11. Оценка условий труда по фактору травмобезопасности проводится по трем уровням (классам):

1 – оптимальный (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности в соответствии с настоящим разделом Методических рекомендаций; не производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда);

2 – допустимый (на рабочем месте не выявлено ни одного нарушения требований охраны труда, отобранных для оценки травмобезопасности в соответствии с настоящим разделом Методических рекомендаций; производятся работы, связанные с ремонтом производственного оборудования, зданий и сооружений, работы повышенной опасности и другие работы, требующие специального обучения по охране труда; эксплуатация производственного оборудования с превышенным сроком службы (выработанным ресурсом), если это не запрещено специальными требованиями безопасности на это оборудование; выявлены повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающие их защитных функций);

3 – опасный (на рабочем месте выявлено одно и более нарушение требований охраны труда, отобранных для оценки)

Второй класс по фактору травмобезопасности определяется с учетом следующих рекомендаций:

– при выявлении повреждения и (или) неисправности средств защиты, не снижающих их защитных функций, рекомендуется учитывать, что на предприятиях могут эксплуатироваться машины, со следами тяжелых условий эксплуатации (удары транспортных средств, сырья и т.п.), с продолжительным сроком службы, и при этом машины эти, в целом, будут соответствовать требованиям НПА по охране труда. В таких ситуациях неисправностями и повреждениями средств защиты, не снижающими их защитных функций, могут быть различные дефекты, в частности, деформации (вмятины, погнутости ограждений, не открывающие доступ к опасным узлам), допустимый износ элементов предохранительных устройств (на штырях, рычагах), сигнальных устройств (потускневшая окраска) и оградительных устройств и др. Перечисленные элементы оцениваются экспертом визуально.

При отнесении работ к работам повышенной опасности и другим работам, требующим специального обучения по охране труда, следует руководствоваться утвержденным в организации Перечнем работ повышенной опасности, Правилами по охране труда, Правилами безопасности или другими НПА, где указаны признаки работ повышенной опасности (особое оформление распоряжений на выполнение этих работ, специальное обучение и т.п.).

Оценка травмобезопасности в соответствии с указанной выше классификацией, касается всех видов ремонтных работ, любого производственного оборудования.

При определении срока службы (ресурса) оборудования и отсутствии в паспорте соответствующих указаний необходимо принимать во внимание следующее. Срок службы оборудования указывается, кроме паспорта, в стандартах на Технические условия; для оборудования, изготавливаемого для собственных нужд, работодатель этот показатель определяет самостоятельно.

7.12. Оценка травмобезопасности рабочего места оформляется протоколом, форма и порядок заполнения которого приведены в разделе 9 (подраздел 9.2).

8. Оценка обеспеченности работников СИЗ

8.1. Оценка обеспеченности работников СИЗ осуществляется посредством сопоставления фактически выданных средств с нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, а также смывающих и обезвреживающих средств и правилами, утвержденными в установленном порядке, а также путем проверки соблюдения правил обеспечения СИЗ (наличие личной карточки учета, заполненной в установленном порядке). Форма карточки учета приведена в Приложении № 11.

8.2. При оценке обеспеченности работников СИЗ одновременно производится оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда на рабочем месте и проверка наличия сертификата соответствия СИЗ при условии включения СИЗ в номенклатуру продукции и услуг (работ), подлежащих обязательной сертификации, и номенклатуру продукции, соответствие которой может быть подтверждено декларацией о соответствии, утвержденной Постановлением Госстандарта России от 30 июля 2002 г. № 64 (по заключению Минюста России данный документ в государственной регистрации не нуждается – письмо Минюста России от 3 сентября 2002 г. № 07/8285-ЮД). При этом в Протоколе оценки обеспеченности работника СИЗ указывается не только наличие или отсутствие сертификата, но и его номер.

В ходе АРМ при оценке СИЗ рекомендуется:

– проверять наличие и правильность маркировки (например, для предохранительного пояса маркировка должна включать товарный знак завода – изготовителя, номер пояса, клеймо ОТК и дату изготовления);

– оценивать внешнее состояние СИЗ (например, на тканевых деталях предохранительного пояса должны отсутствовать надрывы, нарушение целостности швов, прорывы тканей в местах установки заклепок; на металлических деталях должны отсутствовать трещины, раковины, заусенцы, не должно быть нарушения антикоррозийного покрытия);

– проверять комплектность СИЗ (в зависимости от условий применения может комплектоваться утепленным подшлемником и водозащитной пелериной, противошумными наушниками, щитками для сварщиков, головными светильниками).

Перечень средств защиты, применяемых в электроустановках, порядок и правила пользования средствами защиты, требования к их состоянию, учету и контролю за их состоянием, изложены в «Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках», утв. приказом Минэнерго России от 30.06.2003 г. № 261.

8.3. При оценке обеспеченности СИЗ проверяются как обязательные, так и дополнительные СИЗ. Критерии их оценки одинаковы.

Дополнительными являются:

СИЗ, выдаваемые по нормам, установленным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения, в целях улучшения по сравнению с типовыми нормами защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

СИЗ, выдаваемые согласно «Межотраслевым правилам обеспечения работников специ-альной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н (п.6 и п.17).

8.4. Обеспеченность фирменной, форменной, а также санитарной одеждой при аттестации рабочих мест по условиям труда не оценивается, если она не выполняет функции СИЗ.

8.5. Нормы выдачи сигнальной одежды утверждены в качестве СИЗ и должны оцениваться при аттестации рабочих мест в установленном порядке.

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 № 297 на основании п. 5.2.73 Положения о Минздравсоцразвитии России.

8.6. Оценку обеспеченности работников СИЗ следует проводить при наличии результатов гигиенической оценки условий труда и факторов травмобезопасности рабочего места. Оценка соответствия выданных СИЗ фактическому состоянию условий труда производится путем сравнения параметров условий труда с маркировкой СИЗ, предусмотренной требованиями их классификации по защитным свойствам.

8.7. В соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (утв. постановлением Минтруда России от 16.12.97 г. № 63 с последними изменениями и дополнениями утвержденными постановлением Минтруда России № 54 от 26.04.2004 г.) отдельным работникам организаций электроэнергетической промышленности необходимо выдавать комплекты для защиты от воздействия электрической дуги. При выборе комплектов, а также их оценке при АРМ рекомендуется руководствоваться «Методическими указаниями по выбору комплектов для защиты от воздействия электрической дуги», утвержденными ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.10.2007 г. (М.: ЗАО «Энергетические технологии», 2008. – 24 с.).

Данные средства защиты обязательны к применению:

– электромонтерами по обслуживанию электрооборудования электростанций;

– электромонтерами по ремонту и обслуживанию электрооборудования;

– электромонтерами оперативно-выездной бригады;

– электромонтерами по ремонту воздушных ЛЭП;

– электромонтерами по обслуживанию подстанций;

– электромонтерами по эксплуатации распределительных сетей;

– электромонтерами по ремонту и монтажу кабельных линий;

– электромонтерами по ремонту оборудования распределительных устройств;

– электромонтерами главного щита управления электростанций;

– электромонтерами – линейщиками по монтажу воздушных линий высокого напряжения и контактной сети;

Все составляющие комплекта должны иметь документацию, подтверждающую их защитные свойства.

Костюм (летний/зимний, мужской/женский) из материала с постоянными термостойкими свойствами типа Номекс, куртка – накидка (мужская/женская) из материала с постоянными термостойкими свойствами типа Номекс, подшлемник термостойкий (летний/зимний), перчатки термостойкие, белье термостойкое должны иметь сертификаты соответствия.

В сертификате должны быть указаны ГОСТы, на основании которых изготовлены изделия, санитарно-эпидемиологическое заключение, техническая документация производителя.

Комплекты должны подбираться в зависимости от вида обслуживаемой электроустановки и соответствовать требуемому уровню защиты.

8.8. Согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (с изменениями и дополнениями, утв. постановлением Минтруда России от 16.12.97 г. № 63) персонал, выполняющий работы в электроустановках напряжением 330 кВ и выше, а также персонал, производящий работы на не отключенных ВЛ электропередачи переменного тока напряжением 110 – 1150 кВ должен быть обеспечен индивидуальными экранирующими комплектами спецодежды, предназначенными для защиты от воздействия электрического поля и других вредных факторов, создаваемых электроустановками промышленной частоты напряжением 330, 500, 750, 1150 кВ.

К этой категории работников относятся:

– персонал, обслуживающий действующие подстанции и ВЛ напряжением 330, 500, 750, 1150 кВ;

– персонал, обслуживающий действующие электроустановки любого напряжения (воздушные и кабельные линии, линии связи и пр.) в зоне влияния ВЛ напряжением 110 кВ и выше, если по результатам проведенных замеров напряженность электрического поля превышает 25 кВ/м.;

– персонал, выполняющий строительные, монтажные и наладочные работы на действующих подстанциях и в зоне влияния ВЛ напряжением 330 кВ и выше;

– персонал, проводящий работы на ВЛ 110 – 1150 кВ с непосредственным касанием проводов и других элементов линий, находящихся под напряжением.

Порядок выбора и технической эксплуатации данных комплектов спецодежды установлен «Методическими указаниями по выбору и эксплуатации индивидуальных экранирующих комплектов спецодежды для работы в электроустановках напряжением 330 – 1150 кВ и на не отключенных ВЛ 110 – 1150 кВ», утвержденными ОАО РАО «ЕЭС России» от 08.10.2007 г. (М.: ЗАО «Энергетические технологии», 2008. – 16 с.).

На сегодня выпускаются следующие виды экранирующих комплектов:

Эп-1 – для использования при производстве всех видов работ в распределительных устройствах и на воздушных линиях напряжением 330 кВ и выше на потенциале земли в теплое время года (летний);

Эп-3 – для использования при производстве всех видов работ в распределительных устройствах и на воздушных линиях напряжением 330 кВ и выше на потенциале земли в холодное время года (зимний);

Эп-4(л) – для использования при работах, выполняемых непосредственно на проводах не отключенных воздушных линий электропередачи напряжением 110 – 1150 кВ, а также при работах под напряжением , выполняемых на потенциале земли (стойки и траверсы опор) в теплое время года (летний);

Эп-4(з) – для использования при работах, выполняемых непосредственно на проводах не отключенных воздушных линий электропередачи напряжением 110 – 1150 кВ, а также при работах под напряжением, выполняемых на потенциале земли (стойки и траверсы опор) в холодное время года (зимний);

Эп-4(0) – для защиты персонала от наведенного напряжения при работе на ОРУ подстанций, а также на воздушных линиях электропередачи.

Комплект Эп-1 включает: экранирующую куртку с капюшоном, экранирующий полукомбинезон, экранирующий накасник, экранирующие трикотажные перчатки, кожаные утепленные экранирующие ботинки.

Комплект Эп-3 включает: утепленную экранирующую куртку с капюшоном, утепленный экранирующий полукомбинезон, экранирующий накасник, экранирующие трикотажные перчатки, кожаные экранирующие ботинки, утепленные рукавицы общего назначения.

Комплект Эп-4(л) включает: экранирующую куртку с капюшоном, экранирующий полукомбинезон, экранирующий накасник, экран для лица с универсальным креплением на каске, экранирующие трикотажные перчатки (5 пар), кожаные экранирующие ботинки, каску общего назначения, пояс с монтерской сумкой для инструментов.

Комплект Эп-4(з) включает: утепленную экранирующую куртку с капюшоном, утепленный экранирующий полукомбинезон, экранирующий накасник, экран для лица с универсальным креплением на каске, экранирующие трикотажные перчатки (5 пар), кожаные утепленные экранирующие ботинки, утепленные рукавицы, каску общего назначения, пояс с монтерской сумкой для инструментов.

Комплект Эп-4(0) включает экранирующую куртку с капюшоном, экранирующий полукомбинезон, экранирующий накасник, экранирующие трикотажные перчатки, кожаные экранирующие ботинки, пояс с монтерской сумкой для инструментов.

8.9. При выполнении персоналом работ в районах возможного обитания энцефалитного клеща, летние костюмы должны обеспечивать защиту от проникновения клеща к телу работника.

8.10. Рабочее место считается соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ при условии соблюдения требований п.п. 8.1, 8.3 настоящих Методических рекомендаций. При наличии одного и более несоответствий (неправильно оформлена личная карточка учета СИЗ, отсутствует или просрочен на момент выдачи СИЗ сертификат, не соблюдаются нормы выдачи СИЗ, не соблюдаются нормы выдачи работнику смывающих и обезвреживающих средств и др.) рабочее место считается не соответствующим требованиям обеспеченности работников СИЗ.

8.11. В случае если при обеспечении работника основными СИЗ не выявлено никаких нарушений, а дополнительные СИЗ не выдаются или выдаются с нарушением требований, изложенных в п.п. 8.1, 8.3 настоящих Методических рекомендаций, итоговая оценка будет «рабочее место не соответствует требованиям обеспеченности работников СИЗ».

8.12. Оценка обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте оформляется протоколом, за исключением случаев, когда выдача средств индивидуальной защиты не предусмотрена нормами и не требуется по фактическому состоянию условий труда. Требования к оформлению протокола оценки обеспеченности СИЗ изложены в разделе 9 (подраздел 9.3).

9. Требования к оформлению протоколов измерений и оценок производственных факторов

По каждому фактору на отдельное рабочее место оформляются протоколы измерений и (или) оценок, которые прикладываются к Карте аттестации рабочего места по условиям труда как ее неотъемлемая часть (приложение к строке 030 Карты аттестации). В правом верхнем углу каждого протокола делается надпись «к строке 030».

Допускается оформление результатов измерений и оценок по одному конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест. В этом случае в Карте дополнительно заполняется таблица фактического состояния условий труда. Сводные протоколы в обязательном порядке прикладываются к результатам аттестации.

Для протяженных рабочих мест, включающих много рабочих зон, целесообразно оформлять сводные данные по контролю факторов, относящиеся к группе рабочих мест, которые затем используются при оформлении протоколов на каждое рабочее место. Пример оформления таких сводных данных приведен в Приложении № 12. В этом случае сводные данные, необходимые для оформления протоколов по отдельным рабочим местам, также прикладываются к материалам АРМ.

Каждый протокол должен содержать следующие данные:

– идентификационный номер протокола (числовой и буквенный);

– наименование измеряемого и (или) оцениваемого фактора;

– наименование рабочего места и его идентификационный номер;

– дата проведения измерений и (или) оценки;

– наименование организации;

– наименование подразделения организации;

– наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений и (или) оценки, сведения об ее аккредитации;

– должность, фамилия, инициалы и подпись специалиста, проводившего измерения и (или) оценка;

– должность, фамилия, инициалы и подпись представителя организации (подразделения), где проводились инструментальные измерения и (или) оценка;

– должность, фамилия, инициалы и подпись ответственного лица организации, проводившей измерения и (или) оценку, печать данной организации (в случае ее привлечения).

Система нумерации и кодирования протоколов определяется организацией, выполняющей измерения и оценку для целей АРМ.

9.1. Порядок оформления протоколов гигиенической оценки условий труда.

Измерения и оценка факторов производственной среды и трудового процесса оформляются отдельными протоколами на каждый фактор. Протоколы должны содержать следующие данные:

– сведения о применяемых средствах измерений (наименование прибора, инструмента, заводской номер, срок действия свидетельства о поверке и номер свидетельства о поверке);

– метод проведения измерений и оценок с указанием идентификационного номера и наименования нормативного документа, на основании которого проводятся измерения и оценка;

– сведения о нормативной документации, регламентирующей предельно допустимые концентрации (далее – ПДК), предельно допустимые уровни (далее – ПДУ), нормативные уровни измеряемого фактора;

– место проведения измерений (с приложением, при необходимости, эскиза помещения, с указанием размещения оборудования и нанесением на нем точки(ек) измерений (отбора проб);

– нормативное и фактическое значение измеряемого фактора и, при необходимости, время его воздействия (из перечня рабочих мест – Приложение № 4);

– класс вредности и опасности по отдельным параметрам фактора и в целом – по фактору;

Перечень нормативно-методической документации и средства измерений должны быть указаны для данного конкретного рабочего места.

Как показала практика аттестации рабочих мест по условиям труда, оформление эскизов и нанесение на них точек проведения измерений (отбора проб) увеличивает трудоемкость работ по АРМ, но не способствует обеспечению достоверности и информативности ее результатов. Кроме того, для значительного количества рабочих мест оформление эскиза затруднено, практически невозможно или не имеет смысла (ремонтный персонал, водитель автомобиля и т.п.). Как правило, место проведения измерений достаточно точно можно описать словесно. Вместе с тем в отдельных случаях имеет смысл указать точки проведения измерений (отбора проб) на эскизе. Необходимость приложения эскиза определяет аттестационная комиссия или Аттестующая организация (в случае ее привлечения).

В протоколе в обязательном порядке указываются нормативно-методические документы, определяющие нормативные значения показателей проверяемого фактора и методы проведения измерений и оценок.

При наличии нескольких показателей, характеризующих фактор, в протоколе приводится оценка и указывается класс и степень вредности по условиям труда, как по отдельным показателям, так и по фактору в целом. Например, при оценке тяжести или напряженности трудового процесса в протоколе указываются классы условий труда как по отдельным показателям, так и по фактору в целом; так же и по факторам «световая среда», «электромагнитные поля на рабочем месте пользователя ПЭВМ» и др. Это позволяет в дальнейшем разработать конкретные мероприятия по приведению условий труда на рабочем месте в соответствие с нормативными требованиями охраны труда.

Необходимость указания времени воздействия определяется действующими гигиеническими критериями и классификацией условий труда. Время воздействия указывается в протоколах измерений для факторов, гигиеническая оценка которых зависит от времени воздействия. В частности, для параметров световой среды в протоколе указывается только время пребывания в разных помещениях (зонах), где выполняется работа (время воздействия параметров световой среды на работников в течение смены уже учтено при нормировании освещения).

В том случае, когда на рабочем месте имеются производственные факторы (например, тяжесть трудового процесса и др.), нормативные значения которых для женщин и мужчин различны, возможен труд мужчин и женщин, допускается оформлять один протокол для работников мужского и женского пола, в котором нормативные и фактические значения, а также классы условий труда указываются отдельно как для мужчин, так и для женщин.

Ниже приводится рекомендуемая форма протокола оценки факторов производственной среды и трудового процесса.

К строке 030
Карты аттестации рабочего места №

ПРОТОКОЛ
ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА ПО_____
(наименование фактора)

№_____
(идентификационный номер протокола (числовой и буквенный)

_____
(профессия, должность работника)

1. Дата проведения измерений
2. Наименование организации
3. Наименование подразделения организации, рабочего места

4. Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений, сведения об ее аккредитации

5. Наименование измеряемого фактора

6. Сведения о применяемых средствах измерения

7. Метод проведения измерений и оценок с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения

8. Сведения о нормативной документации, регламентирующей предельно допустимые концентрации (ПДК), предельно допустимые уровни (ПДУ), нормативные уровни измеряемого фактора

9. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Наименование фактора, параметров, ед. изм.; наименование рабочей зоны, места проведения измерений	**Фактическое значение**	**ПДК (ПДУ, значение по нормам)**	**Класс условий труда**	**Время воздействия в % к смене**

10. Заключение: *класс условий труда*.

11. Оценку провели:

Должность	**Ф.И.О.**	**Подпись**

12. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:

Должность	**Ф.И.О.**	**Подпись**

13. Ответственное лицо организации, проводившей измерения и оценку:

Должность	**Ф.И.О.**	**Подпись**

Печать организации, проводившей измерения и оценку

9.2. Порядок оформления протокола оценки травмобезопасности рабочих мест.

В протоколе оценки травмобезопасности рабочего места, кроме общих, приводятся следующие специальные для данного фактора сведения:

– перечень применяемого производственного оборудования и используемые для его оценки нормативные правовые акты по охране труда;

– перечень применяемых приспособлений и инструментов и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда;

– перечень применяемых средств обучения и инструктажа и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда.

– результаты оценки травмобезопасности для данного рабочего места, включающие комплекс требований НПА, фактическое состояние объектов оценки, оценку соответствия объектов требованиям травмобезопасности и необходимые мероприятия по обеспечению травмобезопасности;

– выводы о соответствии объектов оценки требованиям травмобезопасности;

– общая оценка условий труда на рабочем месте по фактору травмобезопасности (класс условий труда).

Ниже приводится рекомендуемая форма протокола оценки травмобезопасности рабочего места и рекомендации по его заполнению.

К строке 030
Карты аттестации рабочего места №

ПРОТОКОЛ
ОЦЕНКИ ТРАВМОБЕЗОПАСНОСТИ РАБОЧЕГО МЕСТА
№_____
(идентификационный номер протокола (числовой и буквенный)

_____
(профессия, должность работника)

Дата проведения оценки

Наименование организации

Наименование подразделения организации

Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению оценки, сведения об ее аккредитации

1. Перечень применяемого производственного оборудования и используемые для его оценки нормативные правовые акты по охране труда.

2. Перечень применяемых приспособлений и инструментов и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда.

3. Перечень применяемых средств обучения и инструктажа и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда.

4. Результаты оценки:

№ п/п	Требования нормативных правовых актов по травмобезопасности рабочего места	Фактическое состояние объектов оценки травмобезопасности на рабочем месте	Оценка соответствия травмобезопасности рабочего места нормативным правовым актам по охране труда	Необходимые мероприятия
1	2	3	4	5

5. Выводы:

– производственное оборудование (не) соответствует требованиям травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);

– приспособления и инструменты (не) соответствуют требованиям травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);

– средства обучения и инструктажа выполнены (не) в соответствии с требованиями травмобезопасности (указываются пункты требований, по которым выявлено несоответствие);

– условия труда на рабочем месте по фактору травмобезопасности относятся к уровню (классу)_____(1,2,3)

6. Оценку провели:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

7. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

8. Ответственное лицо организации, проводившей оценку:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

Печать организации, проводившей оценку

При заполнении таблицы п. 4 протокола в соответствующих графах указываются следующие данные:

– в графе 1 – номер требования по порядку;

– в графе 2 «Требования НПА по травмобезопасности рабочего места» следует указывать наименование объекта оценки, шифры или название НПА по охране труда и требования безопасности, которые относятся к фактору травмобезопасности. Каждый пункт «Требований НПА» может быть отнесен сразу к нескольким единицам используемого (обслуживаемого) на рабочем месте оборудования (инструментов приспособлений), тогда в графе 3 «Фактическое состояние объектов оценки травмобезопасности на рабочем месте» дается описание с учетом фактического состояния всех этих единиц исследуемого оборудования (инструментов, приспособлений). В случае несоответствия одной или более единиц оборудования (инструментов приспособлений) требованиям НПА в графе «Фактическое состояние» отражаются выявленные несоответствия с указанием наименования оборудования (инструментов приспособлений), а в графе 4 «Оценка» приводится оценка по наиболее высокой степени опасности, в графе 5 «Мероприятия» – указываются мероприятия по всем несоответствиям. Также допускается при наличии на рабочем месте нескольких объектов оценки в графе 2 приводить название этого объекта (станок, машина и т.п.), наименование и комплекс требований для одного объекта, затем такие же сведения для другого и т.д., допускается указывать лишь номера пунктов проверяемых требований применяемых НПА по охране труда;

– в графе 3 «Фактическое состояние объектов оценки травмобезопасности на рабочем месте» – описание фактического состояния объекта оценки травмобезопасности на рабочем месте по соответствующему требованию применяемого НПА (указываются установленные ограждения, блокировки, знаки безопасности и другие устройства и приспособления, обеспечивающие охрану труда на рабочем месте, в том числе собственного изготовления и не учтенные комплексом требований (характерно также для импортного оборудования);

– в графе 4 «Оценка соответствия травмобезопасности рабочего места НПА по охране труда» – краткая оценка соответствия фактического состояния объекта оценки травмобезопасности рабочего места требованиям НПА в соответствии с п. 7.11 (указывается: «1-оптимальный», «2-допустимый», «3-опасный»);

– в графе 5 «Необходимые мероприятия» – мероприятия или рекомендации по обеспечению соответствия фактического состояния объектов оценки травмобезопасности рабочих мест нормативным требованиям безопасности. Мероприятия составляются с учетом имеющихся на практике технических и организационных решений. Не следует записывать невыполнимые и неконкретные рекомендации и мероприятия. Не рекомендуется также делать записи: «изыскать возможность, исправить, принять меры». Не следует объяснять опасность выявленных нарушений.

При наличии в протоколе дополнительных объектов оценки (производственные помещения, здания и сооружения, прилегающая территория, организация рабочего места и др.) приводятся сведения о соответствии или несоответствии (с указанием пунктов НПА) по каждому объекту оценки.

Уровень (класс) условий труда по фактору травмобезопасности в целом определяется по результатам всех выводов в соответствии с п. 7.11 раздела 7 настоящих Методических рекомендаций.

9.3. Порядок оформления протокола оценки обеспеченности работников СИЗ.

В Протоколе оценки обеспеченности работников СИЗ в обязательном порядке приводятся следующие данные:

1) В п.1 протокола указывается основание выдачи СИЗ: как обязательных (п.п. 1.1), так и дополнительных (п.п. 1.2): приводится наименование соответствующих документов и дата их утверждения, например – Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам электроэнергетической промышленности, утв. постановлением Минтруда России от 16 декабря 1997 г. № 63 с последними изменениями и дополнениями на 26.04.2004 г., утв. постановлением Минтруда РФ № 54 (с указанием пункта); при необходимости указываются Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи, утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45.

2) В п.2 протокола приводятся результаты оценки СИЗ в табличной форме:

в п.1 и п.2 таблицы в графе 2 приводится перечень обязательных СИЗ, предусмотренных для данного рабочего места типовыми нормами и перечень дополнительных СИЗ, предусмотренных для данного рабочего стандартом организации, коллективным договором и т.п.; в графе 3 указывается наличие или отсутствие на рабочем месте СИЗ, требуемых по нормам; в графе 4 приводятся результаты оценки соответствия фактически выданных СИЗ условиям труда; в графе 5 приводятся сведения о наличии или отсутствии сертификата или декларации соответствия (указывается номер и срок действия сертификата);

в п. 3 таблицы в графе 2 указывается требуемый по нормам перечень смывающих и обезвреживающих средств для данного рабочего места, в графе 3 – фактическое наличие или отсутствие их на РМ, в графе 4 – оценка соответствия выдаваемых смывающих и обезвреживающих средств условиям труда на РМ, в графе 5 – данные о наличии или отсутствии сертификата соответствия, номер сертификата и срок его действия.

3) В п.3 протокола приводятся данные о наличии или отсутствии личной карточки учета и соответствии ее заполнения установленным требованиям.

4) В п. 4 протокола дается итоговая оценка соответствия обеспеченности СИЗ требованиям норм.

5) В п.5 протокола приводятся предложения по улучшению обеспеченности СИЗ. Сюда заносятся все выявленные в ходе аттестации рабочего места недостатки и предложения по улучшению обеспеченности СИЗ. Например, если предусмотренные по типовым нормам СИЗ выдаются, но не требуются на данном рабочем месте, а исходя из условий работы необходимы другие СИЗ, предложения с обоснованием записываются в протокол и включаются затем в план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации с тем, чтобы решить данный вопрос на уровне локального нормативного акта и т.п.

Ниже приводится рекомендуемая форма Протокола оценки обеспеченности работников СИЗ.

К строке 030
Карты аттестации рабочего места №

ПРОТОКОЛ
ОЦЕНКИ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

№_____

(идентификационный номер протокола (числовой и буквенный)

_____

(профессия, должность)

Дата проведения оценки

Наименование организации

Наименование подразделения организации

Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению оценки, сведения об ее аккредитации

1. Основание для выдачи СИЗ работнику:

1.1. обязательных (согласно действующим нормам) _____;

(наименование документа)

1.2. дополнительных (стандарт организации, коллективный договор и т.п.)_____

_____

(наименование документа)

2. Результаты оценки СИЗ:

№ п/п	Перечень СИЗ, положенных работнику согласно действующим нормам	Наличие СИЗ у работников (есть, нет)	Соответствие СИЗ условиям труда (соответствует, не соответствует)	Наличие сертификата или декларации соответствия (номер и срок действия, не требуется, отсутствует)
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Обязательные:			
2.	Дополнительные:			
3.	Смывающие и обезвреживающие средства			

3. Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета _____

(да, нет)

4. Итоговая оценка _____

(рабочее место соответствует,
не соответствует требованиям обеспеченности работников СИЗ)

5. Предложения по улучшению обеспеченности СИЗ _____

6. Оценку провели:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

9. Представитель организации, в которой проводилась оценка:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

10. Ответственное лицо организации, проводившей оценку:

Должность	Ф.И.О.	Подпись

Печать организации, проводившей оценку

10. Оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах.

10.1. Оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах включает в себя сведения:

– о гигиенической оценке, выполненной в соответствии с действующим Руководством Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (устанавливается общий класс и степень вредности условий труда на рабочем месте – 1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 или 4);

– об оценке травмобезопасности рабочего места, выполненной по критериям, изложенным в п. 7.11 раздела 7 настоящих Методических рекомендаций (устанавливается класс условий труда по травмобезопасности – 1, 2 или 3).;

– об оценке обеспеченности работников СИЗ по критериям, приведенным в разделе 8 настоящих Методических рекомендаций (устанавливается соответствие или несоответствие обеспеченности работника СИЗ требованиям нормативной документации).

10.2. Гигиеническая оценка фактического состояния условий труда производится на основе сопоставления результатов измерений факторов производственной среды и трудового процесса с установленными для них гигиеническими нормативами. На базе таких сопоставлений и на основе действующей классификации условий труда определяется класс условий труда и степени вредности и (или) опасности как для каждого вредного и (или) опасного производственного фактора, так и для рабочего места в целом (см. Приложение № 10).

Превышения ПДК, ПДУ при установлении класса условий труда могут быть зафиксированы в течение одной смены при условии ее типичности для данного технологического процесса.

В случае нетипичного или эпизодического (в течение недели, месяца, года) воздействии фактора производственной среды на работника оценку условий труда следует выполнять по эквивалентной экспозиции и (или) максимальному уровню фактора.

Учет комбинированного действия факторов выполняется при оценке условий труда в соответствии с руководством Р 2.2.2006-05 на основании результатов измерений отдельных факторов, требующих учета эффекта суммации при комбинированном действии – химических веществ, биологических факторов, различных частотных диапазонов электромагнитных излучений.

Установленные для отдельных факторов классы условий труда из протоколов измерений и оценок вносятся в общую таблицу оценки условий труда.

На основании данных, полученных по отдельным факторам, определяется общий класс и степень вредности условий труда на рабочем месте.

Общая оценка устанавливается следующим образом:

– по наиболее высокому классу и степени вредности;

– в случае сочетанного действия трех и более факторов, имеющих оценку 3.1, общая оценка условий труда соответствует классу 3.2;

– в случае сочетанного действия двух и более факторов с оценками 3.2, 3.3, 3.4 – условия труда в целом оцениваются на одну степень выше.

Ниже приведены примеры общей оценки условий труда при различных сочетаниях оценок факторов.

Пример 1.

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		Класс условий труда
Химический		2
Биологический		–
АПФД		3.1
Акустические	Шум	2
	Инфразвук	–
	Ультразвук воздушный	–
	Ультразвук контактный	–
Вибрация общая		3.1
Вибрация локальная		–
Электромагнитные поля и излучения		–
Лазерное излучение		–
Ультрафиолетовое излучение		–
Ионизирующие излучения		–
Микроклимат		2
Освещение		2
Тяжесть труда		3.1
Напряженность труда		–
Аэроионный состав воздуха		–
Общая оценка условий труда		3.2

Пример 2.

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		Класс условий труда
Химический		3.1
Биологический		–
АПФД		3.1
Акустические	Шум	2
	Инфразвук	–
	Ультразвук воздушный	–
	Ультразвук контактный	–
Вибрация общая		3.1
Вибрация локальная		–
Электромагнитные поля и излучения		–

Лазерное излучение	–
Ультрафиолетовое излучение	–
Ионизирующие излучения	–
Микроклимат	3.2
Освещение	2
Тяжесть труда	3.1
Напряженность труда	–
Аэроионный состав воздуха	–
Общая оценка условий труда	3.2

Пример 3.

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		**Класс условий труда**
Химический		3.2
Биологический		–
АПФД		3.2
Акустические	Шум	2
	Инфразвук	–
	Ультразвук воздушный	–
	Ультразвук контактный	–
Вибрация общая		3.1
Вибрация локальная		–
Электромагнитные поля и излучения		–
Лазерное излучение		–
Ультрафиолетовое излучение		–
Ионизирующие излучения		–
Микроклимат		3.3
Освещение		2
Тяжесть труда		3.1
Напряженность труда		–
Аэроионный состав воздуха		–
Общая оценка условий труда		3.3

10.3. При установлении по гигиенической оценке вредных и (или) опасных условий труда работодатель разрабатывает комплекс мер по оздоровлению условий труда, включающих организационно-технические мероприятия, направленные на устранение вредного и (или) опасного фактора, а при невозможности устранения – мероприятия, направленные на снижение его уровня до безопасных пределов. Если в результате внедрения данных мероприятий риск нарушения здоровья остается – применяют меры по уменьшению времени его воздействия (защита временем).

10.4. При гигиенической оценке условия труда по согласованию с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека условия труда могут быть оценены как менее вредные (на одну ступень, но не ниже класса 3.1), в случаях:

– сокращения времени контакта с вредными факторами (защита временем) в соответствии с рекомендациями, приведенными в приложении. 7 к руководству Р 2.2.2006-05, или разработанными специалистами территориальных органов и учреждений Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, научных или учебных организаций гигиенического профиля (при этом режимы труда и отдыха работников, подвергающихся воздействию вибрации не изменяют класс условий труда).

– при использовании эффективных (имеющих сертификат соответствия) средств индивидуальной защиты (исключение составляет определение класса условий труда применительно к воздействию микроклиматических условий, где нормативы разработаны уже с учетом СИЗ).

10.5. Оценка по фактору травмобезопасности выставляется на основании выводов, приведенных в последнем абзаце п. 5 Протокола оценки травмобезопасности рабочего места.

10.6 Оценка обеспеченности СИЗ выставляется на основании данных итоговой оценки СИЗ, приведенной в п. 4 Протокола оценки обеспеченности работников СИЗ.

10.7. В случаях соответствия фактических значений факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте гигиеническим нормативам, а также при выполнении требований травмобезопасности и обеспеченности работников СИЗ рабочее место признается аттестованным соответственно с классом 1 или 2 с оценкой «соответствует требованиям обеспеченности СИЗ».

10.8. Если на рабочем месте фактические значения вредных и (или) опасных производственных факторов не соответствуют существующим нормам и (или) требованиям по травмобезопасности и (или) обеспеченности работников СИЗ рабочего места признается аттестованным: по вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классами 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4; по травмобезопасности с классом 3; по обеспеченности СИЗ с оценкой «не соответствует требованиям обеспеченности СИЗ».

10.9. При проведении работ в условиях чрезвычайных ситуаций измерения и оценки факторов производственной среды и трудового процесса, а также оценка травмобезопасности не производятся. В первой таблице строки 030 Карты аттестации напротив каждого фактора в графе 2 ставятся прочерки и заполняется только последняя строка таблицы – класс 4, по травмобезопасности – класс 3, по обеспеченности СИЗ – результаты оценки обеспеченности работника СИЗ. К строке 030 Карты прикладывается один протокол – протокол оценки обеспеченности работников СИЗ. В строке 090 Карты дается заключение аттестационной комиссии, аналогичное оценкам, приведенным в строке 030.

При отнесении условий труда на рабочем месте к классу 4 (опасному) в организации незамедлительно разрабатывается комплекс мер, направленных на снижение уровня воздействия опасных факторов производственной среды и трудового процесса либо на уменьшение времени их воздействия.

Вопрос о приостановлении или ликвидации рабочих мест, где условия труда оценены классом 4, решается в установленном законодательством порядке.

10.10. Проведение работ в условиях чрезвычайных ситуаций (спасательные работы, тушение пожаров и т.д.) классифицируется по вредности и (или) опасности производственных факторов по классу 4, по травмобезопасности – по классу 3. Оценка обеспеченности работников СИЗ в этом случае проводится обычным образом в соответствии с требованиями раздела 8 настоящих Методических рекомендаций.

При работе в условиях чрезвычайных ситуаций и вне их, оценка условий труда вне чрезвычайных ситуаций выполняется обычным образом. В этом случае выставляются две оценки условий труда – при выполнении работ в условиях чрезвычайных ситуаций и вне их.

11. Порядок оформления Карты аттестации рабочего места по условиям труда

По результатам оценки условий труда на рабочем месте оформляется Карта аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой приведен ниже.

Карта аттестации рабочего места по условиям труда является документом, содержащим:

сведения о количестве работников (в том числе женщин) на данном РМ и на аналогичных ему рабочих местах;

данные о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте;

сведения о гарантиях и компенсациях, положенных работнику в соответствии с законодательством за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными условиями;

рекомендации по режимам труда и отдыха;

рекомендации по подбору кадров;

сведения о периодичности медицинских осмотров работников;

рекомендации по улучшению условий труда на данном рабочем месте или группе аналогичных рабочих мест.

ОБРАЗЕЦ

КАРТА АТТЕСТАЦИИ
рабочего места по условиям труда №_____
_____ Код _____
(профессия, должность работника)

Наименование организации _____
Адрес организации _____
Наименование подразделения _____
Наименование участка (бюро, сектор) _____
Количество и номера аналогичных рабочих мест _____
Строка 010. Выпуск ЕТКС, КС _____
Строка 020. Количество работающих:
на одном рабочем месте _____
на аналогичных рабочих местах _____
из них женщин _____
Строка 030. Оценка условий труда:
по степени вредности и (или) опасности факторов
производственной среды и трудового процесса

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		**Класс условий труда**
Химический		
Биологический		
АПФД		
Акустические	Шум	
	Инфразвук	
	Ультразвук воздушный	
	Ультразвук контактный	
Вибрация общая		
Вибрация локальная		
Электромагнитные поля и излучения		

Лазерное излучение	
Ультрафиолетовое излучение	
Ионизирующие излучения	
Микроклимат	
Освещение	
Тяжесть труда	
Напряженность труда	
Аэроионный состав воздуха	
Общая оценка условий труда	

– по травмобезопасности _____
(класс условий труда по травмобезопасности)

– по обеспеченности СИЗ _____
(рабочее место соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

**Фактическое состояние условий труда
по факторам производственной среды и трудового процесса <*>**

№ п/п	Наименование фактора производственной среды и трудового процесса, ед. измерения	Дата проведения измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень фактора производственной среды и трудового процесса	Продолжительность воздействия (часы/%)	Класс условий труда
1	2	3	4	5	6	7

<*> Заполняется только при оформлении результатов измерений по конкретному фактору в одном сводном протоколе для группы рабочих мест (прилагается на отдельных листах).

Строка 040. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	Фактические	По результатам оценки условий труда	
		наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников в % (факторы, его обусловливающие)<*>			

2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (рабочих дней)			
3.	Продолжительность рабочего времени (час.)			
4.	Молоко или другие равноценные пищевыепродукты			
5.	Лечебно-профилактическое питание			
6.	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости <*>			

<*> При работе мужчин и женщин в числителе приводятся сведения для мужчин, в знаменателе – для женщин.

Строка 050. Периодичность медицинских осмотров

Фактическая		**Рекомендуемая по результатам оценки условий труда**	
периодичность	основание	периодичность	основание

Строка 060. Рекомендуемые режимы труда и отдыха:
а) регламентируемые перерывы (количество, продолжительность)
б) другие рекомендации _____

Строка 070. Рекомендации по подбору работников:
возможность применения труда
а) женщин _____
б) лиц в возрасте до 18 лет _____
в) другие рекомендации _____

Строка 080. Рекомендации по улучшению условий труда, необходимость дополнительных исследований:

_____
_____
_____

Строка 090. Заключение аттестационной комиссии

Рабочее место аттестовано:

по факторам производственной среды и трудового процесса с классом _____
(1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)
по травмобезопасности с классом _____
(1, 2, 3)
по обеспеченности СИЗ _____
(соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Председатель аттестационной комиссии

_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)

Члены аттестационной комиссии

_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О)	(должность)	(дата)

С результатами оценки условий труда ознакомлен(ы)

_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)

11.1. При оформлении Карты аттестации наименования профессии или должности работников указываются в соответствии со штатным расписанием организации. Коды профессий и должностей работников заполняются в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

В случае отсутствия профессии или должности в ОК-016-94 в поле «код» ставится прочерк или делается запись «отсутствует».

11.2. В адресной части Карты аттестации указывается полное наименование и адрес организации. Если у организации имеется два разных адреса (юридический и фактический) во второй строке Карты аттестации указываются оба адреса.

11.3. При наличии аналогичных рабочих мест одного наименования составляется одна Карта аттестации на первое рабочее место из списка аналогичных мест, приведенных в Перечне рабочих мест, которая включает протоколы измерений и оценок, оформленные для 20% аналогичных рабочих мест.

11.4. Наименования подразделений, участков (бюро, секторов) указываются в соответствии с имеющейся в организации системой наименований. Если соответствующие структурные подразделения отсутствуют, ставится прочерк или делается запись «отсутствует». В строке «Количество и номера аналогичных рабочих мест» указывается количество аналогичных рабочих мест, включающее рабочее место, на которое заполняется Карта. Номера (шифры) рабочих мест должны соответствовать номерам (шифрам), приведенным в Перечне рабочих мест (приложение № 4), при этом нумерация может кодироваться в любой системе кодирования, принятой в организации.

11.5. В строке «Количество и номера аналогичных рабочих мест» при отсутствии аналогичных рабочих мест ставится прочерк или делается запись «отсутствуют». Если Карта аттестации составляется на группу аналогичных рабочих мест, то указывается общее количество рабочих мест с учетом данного и их номера (шифры) в соответствии с Перечнем рабочих мест.

11.6. В строке 010 – для профессии указывается действующий код, наименование выпуска Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) и дата его утверждения. В электроэнергетике действует Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики, утвержденный постановлением Минтруда России от 12.03.99 г. № 5 (с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 3 октября 2005 г.).

Для профессий рабочих, общих для всех отраслей экономики, действует ЕТКС, выпуск 01; на строительные, монтажные, ремонтно-строительные работы распространяется ЕТКС, выпуск 03 и т.д.

Пример заполнения строки 010 для профессии «Машинист энергоблока»:

Строка 010. Выпуск ЕТКС, КС – Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики, утвержденный постановлением Минтруда России от 12.03.99 г. № 5 (с изменениями на 03.10.2005 г.), §22.

Для должности в данной строке указывается наименование квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС) и дата его утверждения.

В электроэнергетике действует Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 января 2004 г. № 4.

Пример заполнения строки 010 для должности «Главный специалист объединенного диспетчерского управления»:

Строка 010. Выпуск ЕТКС, КС – Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики, утвержденный постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.01.2004 г. № 4.

Если профессия или должность не входит ни в один из действующих на момент проведения аттестации ЕТКС или КС в строке 010 ставится прочерк.

11.7. В строке 020 – указывается численность работающих по штатному расписанию.

На одном рабочем месте – указывается количество работающих на рабочем месте, для которого составляется Карта аттестации.

На аналогичных рабочих местах – если есть аналогичные рабочие места, указывается суммарное количество работающих на всех рабочих местах, за исключением работников рабочего места, для которого составляется карта аттестации. В случае отсутствия аналогичных рабочих мест ставится прочерк.

Общее количество работающих указывается с учетом всех аналогичных рабочих мест, количество женщин – суммарное для всех рабочих мест, в том числе и аналогичных. При отсутствии женщин на рабочем месте – ставится прочерк.

Пример заполнения строки 020 для рабочего места Начальника смены цеха электростанции, на котором в сменах работают 5 человек, все мужского пола:

Строка 020. Количество работающих:

на одном рабочем месте – 5

на аналогичных рабочих местах –

из них женщин –

11.8. Строка 030 – заполняется на основе результатов оценки условий труда по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса, по травмобезопасности, по обеспеченности СИЗ.

При заполнении строки «Оценка условий труда» в абзаце «по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса» заносятся итоговые оценки присущих данному рабочему месту факторов производственной среды и трудового процесса из соответствующих протоколов инструментальных измерений и оценок; в абзаце «по степени травмобезопасности» указывается класс травмобезопасности из протокола оценки травмобезопасности рабочих мест, в абзаце «по обеспеченности СИЗ» указывается оценка из протокола оценки обеспеченности работников СИЗ на рабочем месте – соответствуют или не соответствуют требованиям обеспеченности СИЗ.

11.9. В строке 040 – приводятся сведения о гарантиях и компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

– повышенная оплата труда;
– сокращенная продолжительность рабочего времени;
– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
– бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов;
– бесплатная выдача лечебно-профилактического питания;
– досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 219) каждый работник имеет право на компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

В связи с не принятием Минздравсоцразвития России нормативного правового акта об утверждении размеров компенсаций (сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и минимального размера повышения оплаты труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условиях их предоставления, рекомендации по заполнению пунктов 1, 2, 3 таблицы строки 040 настоящих Методических рекомендаций не приводятся.

Ниже приведены рекомендации по заполнению п.п. 4.5.6. таблицы строки 040.

Графа «Основание» заполняется в соответствии с действующими НПА. В данной графе приводится полное наименование НПА (допускается приводить наименование НПА в сокращенном виде), указывается дата его утверждения.

Если для данного рабочего места согласно действующему законодательству не предусмотрены гарантии и компенсации, и по результатам аттестации необходимость предоставления компенсаций не установлена, общий принцип заполнения пунктов Строки 040 следующий: в графе «Наличие и размер компенсаций» ставится прочерк, в графе «Необходимость и размер компенсаций» ставится прочерк, в графе «Основание» ставится прочерк.

11.9.1. В п. 4 таблицы строки 040 приводятся фактические данные об обеспечении работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, полученные на основании оценки условий труда. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты со ссылкой на соответствующие пункты.

Статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Определения терминов «вредного, опасного производственного фактора», а также «безопасных условий труда» приведены в Приложении № 2 настоящих Методических рекомендаций.

Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н утверждены Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Рекомендуется следующий порядок заполнения данного пункта строки таблицы:

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	Фактические	По результатам оценки условий труда	
		наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	0,5 л молока за смену	0,5 л молока за смену*	Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных

				пищевых продуктов, Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н (Приложение № 1 к приказу, п. 4; Приложение № 3 к приказу, п.97)

* По письменному заявлению работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, что должно быть предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Основание – Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н (Приложение № 2 к приказу, п. 1).

В случае, когда по нормам предусмотрена выдача работнику дополнительно к молоку других пищевых продуктов, в частности, содержащих пектин, это также указывается в п. 4 строки 040.

Если по химическим факторам, указанным в Перечне (Приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н) условия труда на рабочем месте относятся к классу 2 (допустимые), в строке 040 записывается:

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	Фактические	По результатам оценки условий труда	
		наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	0,5 л молока за смену	–	–

В случае обеспечения на рабочем месте безопасных (допустимых) условий труда, что подтверждено результатами аттестации рабочих мест и заключением государственной экспертизы условий труда, то в соответствии с п. 13 Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока (Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 45н) работодатель с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока.

11.9.2. В п. 5 таблицы строки 040 приводятся данные о бесплатном получении лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда по факту и по результатам оценки условий труда. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты со ссылкой на соответствующие разделы, пункты.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 г. № 46н.

В строке 040 в п. 5 указывается наличие лечебно-профилактического питания у работника с указанием номера рациона и необходимость его предоставления по результатам оценки условий

труда. Например, если в результате аттестации рабочих мест по условиям труда выясняется, что работник занят в производстве, указанном в Перечне, ежедневно, но менее половины рабочего дня, запись в строке 040 делается следующим образом:

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	Фактические	По результатам оценки условий труда	
		наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
4.	Лечебно-профилактическое питание	Рацион №	–	–

11.9.3. В п. 6 приводятся сведения о праве на досрочное назначение трудовой пенсии по старости по факту и по результатам оценки условий труда в соответствии с действующим пенсионным законодательством. В графе «Основание» приводятся действующие нормативные правовые акты.

В карте аттестации должны приводиться сведения о праве на досрочное назначение пенсии в соответствии со всеми действующими Списками производств, работ, профессий и должностей (с дополнениями и изменениями), утвержденными Кабинетом Министров СССР, Советом Министров РСФСР и Правительством РФ, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

В графе «Фактические» приводятся сведения, представленные организацией о наличии данной профессии или должности в перечне работников, имеющих право на досрочное назначение пенсии по старости, ежегодно передаваемом организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ.

В графе «Необходимость и размер компенсаций» приводится подтверждение правильности включения в перечень данной профессии или должности.

В графе «Основание» приводятся Списки производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготную пенсию. При отнесении работ, профессий и должностей к Спискам № 1 или № 2 следует указать Список № _____, вид производства _____, вид работ _____, позиция (тринадцатизначный символ) в Списке _____; при отнесении работ, профессий и должностей к другим Спискам, дающим право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, следует указать наименование Списка, номер и дату его утверждения соответствующим постановлением Правительства, а также вид производства и (или) работ (если это указано в Списках).

Этот пункт таблицы строки 040 рекомендуется заполнять по аналогии с ранее приведенной формой заполнения. В варианте заполнения п.6 таблицы строки 040 по аналогии с приведенными выше компенсациями следует иметь в виду, что слово «Да», указанное в графе «Фактические» означает наличие профессии или должности в перечне, ежегодно представляемом организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ, слово «Да» в графе «Необходимость и размер компенсаций по результатам оценки условий труда» означает подтверждение правильности включения в перечень данной профессии или должности, прочерк – означает отсутствие в перечне или необходимость исключения профессии или должности из перечня, ежегодно передаваемого организацией в территориальный орган Пенсионного фонда РФ (в частности, если работа на данном рабочем месте выполняется в течение неполного рабочего дня).

При работе на рабочем месте мужчин и женщин данные по досрочному назначению трудовой пенсии по старости следует указать дробью.

11.10. В строке 050 указывается периодичность медицинских осмотров работников на данном РМ.

Периодические медицинские осмотры проводятся на основании перечней контингентов и списков работников, согласованных с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

При заполнении этой строки Карты следует пользоваться:

– приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 16.05.05 № 338);

– приказом Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14.03.1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»;

– приказом Министерства здравоохранения СССР от 29.09.1989 № 555 (Приложение № 2) Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (с изменениями от 29 декабря 1989 г., 31 мая, 7 декабря 1993 г., 14 марта 1996 г.);

– постановлением Правительства РФ № 695 от 23.09.2002 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

Кроме этого, необходимо иметь в виду, что приказом РАО «ЕЭС России» от 04.08.2000 г. № 429 «Об организации психофизиологического обеспечения профессиональной деятельности персонала» с 01.08.2000 г. в электроэнергетике введены в действие:

РД 153-34.0-03.503-00 Временное положение по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности и сохранению здоровья персонала энергетических предприятий;

РД 53-34.0-03.504-00 Методическое руководство по организации и проведению психофизиологических обследований персонала энергетических предприятий.

Согласно РД 153-34.0-03.503-00 психофизиологические обследования персонала основных энергетических профессий являются неотъемлемой составной частью обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров. Для обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала должны осуществляться следующие виды психофизиологического обследования:

– психофизиологические обследования в интересах первичного профессионального отбора;

– психофизиологический мониторинг функционального состояния работников;

– углубленные периодические психофизиологические обследования.

Проведение психофизиологических обследований, а также их объем, набор методов и средств обследований зависит от вида организации, ее численности, структуры, характера работы, климатогеографических характеристик региона, материального и финансового состояния.

Психофизиологические обследования в интересах первичного профессионального отбора направлены на осуществление качественного комплектования основных энергетических профессий на основе обеспечения соответствия психофизиологического статуса кандидата требованиям профессии.

Предсменные психофизиологические обследования оперативного персонала проводятся в интересах повышения уровня надежности и безопасности производственной деятельности по человеческому фактору. Их основной целью является выявление лиц, непригодных в данный момент времени по текущему функциональному состоянию, уровню работоспособности и состоянию здоровья к заступлению на смену, вахту и т.д. Предсменному психофизиологическому обследованию подлежат работники, непосредственно обслуживающие технологические установки действующих производств, т.е. работники, отнесенные к оперативному (эксплуатационному) и оперативно-ремонтному персоналу, а также личный состав специализированных подразделений. Перечень лиц, нуждающихся в предсменном психофизиологическом контроле, определяется приказом по организации. Этим же приказом определяются время и место прохождения предсменного психофизиологического обследования.

При заполнении строки 050 Карты в графе «Фактическая» указывается периодичность медицинских осмотров в соответствии со списком должностей и профессий организации, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам, согласованным с территориальным органом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. В графе «Рекомендуемая по результатам оценки условий труда» записывается периодичность, определенная на основании вышеуказанных документов.

Пример заполнения строки 050 для начальника смены турбинного цеха станции:

Строка 050.	**Периодичность медицинских осмотров**		
Фактическая		**Рекомендуемая по результатам оценки условий труда**	
периодичность	**основание**	**периодичность**	**основание**
1 раз в 2 года	Перечень профессий (контингент), подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам по приказу Минздравмедпрома России от 14.03.1996 г. № 90 и приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 по предприятию ОАО «ТГК № 5 ХХХ филиала по адресу ..., утвержден директором ХХХ филиала ТГК № 5 09.02.2009 г., согласован с Управлением Роспотребнадзора по ХХХ области	1раз в 2 года	п. 2 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 РФ (с изменениями от 16.05.2005 г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)и порядка проведения этих осмотров (обследований)»; п. 2приложения № 2 к приказу Минздравмедпрома России от 14.03.96 г. № 90 «О порядке проведения предыварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»
Предсменный		Предсменный	РД 153-34.0-03.503-00 Временное положение по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности и сохранению здоровья персонала энергетических предприятий; Методические указания по применению комплекса КАП 8-01 «Оператор» для предсменных обследований.
1 раз в 5 лет		1раз в 5 лет	постановление Правительства РФ № 695 от 23.09.2002 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»

11.11. В строке 060 – приводятся рекомендации по режиму труда и отдыха применительно к конкретному рабочему месту на основании действующих нормативных правовых актов и иных документов, содержащих требования или рекомендации по режиму труда и отдыха, с указанием соответствующих разделов, глав, статей, пунктов.

Кроме того, рекомендуется использовать следующие документы:

– Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.2.3.1384-03, утв. 26.05.2003 г.);

– Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работы» (СанПиН 2.2.2.540-96, утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 04.07.96 г. № 12;

– Типовые внутрисменные режимы труда и отдыха рабочих промышленных предприятий» (Межотраслевые методические рекомендации). М.: НИИ труда, 1977 г.;

– Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха». М.: НИИ труда, 1975 г.;

– Определение нормативов времени на отдых и личные надобности» (Межотраслевые методические рекомендации). М.: НИИ труда, 1982 г.;

– Отраслевые нормативы времени на подготовительно-заключительные работы, обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности». М.: ВНИИОЭНГ, 1988 г;

– Методические рекомендации по рациональным режимам труда и отдыха операторов тепловых электростанций, утвержденных Минздравом СССР № 2208-80, Минздравом СССР №2556-82;

– СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы;

– Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденное приказом Минтранса России от 20.08.2004 г. № 15;

– Методические рекомендации МР 2.2.7.2129-06 «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях», утв. Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации Г.Г. Онищенко.

– Кроме того, при заполнении этой строки рекомендации по продолжительности регламентированных перерывов могут основываться на гигиенических критериях, определяющих оптимальные и допустимые условия труда по данному показателю (Руководство Р 2.2.2006-05).

– Пример заполнения строки 060 для лиц, работающих с ПЭВМ более 50% рабочего времени (профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ):

Строка 060. Рекомендуемые режимы труда и отдыха:

регламентируемые перерывы (количество, продолжительность)

10–15 мин. через каждые 45-60 минут работы (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»).

другие рекомендации –

11.12. В строке 070 – приводятся рекомендации по использованию труда женщин и работников моложе 18 лет со ссылкой на соответствующие разделы, главы, статьи, пункты действующих нормативных правовых актов.

При заполнении п.п. а) этой строки необходимо использовать следующие документы:

–постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;

Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» (утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора Российской Федерации от 28.10.1996 г. № 32);

– постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

При заполнении п.п. б) строки 070 необходимы следующие документы:

– постановление Правительства России от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»;

– постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

Методические указания МУ 2.4.6.665-97 «Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков» (утверждены Минздравом России от 14.04.1997 г. № 7);

СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков» (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 04.04.1997 г. № 5).

СанПиН 2.4.6.2553-09 Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда подростков (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 г.).

При заполнении строки 070 Карты аттестации анализируются данные документы, условия труда на рабочем месте по всем факторам и даются рекомендации со ссылкой на главы, статьи, пункты соответствующих документов.

Например, для профессии «Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи» в строке 070 записывается:

Строка 070. Рекомендации по подбору работников:

возможность применения труда

а) женщин Нет (п.204 Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утверждены постановлением Правительства России от 25.02.2000 г № 162)

б) лиц в возрасте до 18 лет Нет (п. 411 Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденного постановлением Правительства России от 25.02.2000 г № 163)

в) другие рекомендации -

11.13. Строка 080 содержит перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

При заполнении этой строки следует использовать данные, приведенные в протоколах оценки производственных факторов на данном рабочем месте. В этой строке записываются предложения по улучшению и оздоровлению условий труда, включающие мероприятия, направленные на снижение уровня вредных факторов, обеспечение травмобезопасности рабочих мест, упорядочивание обеспечения работников СИЗ. В эти же строки заносятся и предложения по компенсациям, которые требуют решения на уровне организации и др.

Рекомендуется по мере выполнения намеченных мероприятий делать рукописную отметку в данной строке Карты аттестации.

11.14. В строке 090 – приводится заключение аттестационной комиссии по результатам аттестации данного рабочего места, подготовленное в соответствии с разделом 9 настоящих Методических рекомендаций.

Рабочее место аттестовано:

– по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса с классом _____ (1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

– по травмобезопасности с уровнем (классом) _____ (1, 2, 3)

– по обеспеченности СИЗ _____

(соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ,

СИЗ не предусмотрены)

Если на рабочем месте возможен труд мужчин и женщин и их условия труда оценены разными классами, в строке 090 приводятся обе оценки условий труда дробью (в числителе – для мужчин, в знаменателе – для женщин), например:

Рабочее место аттестовано:

– по факторам производственной среды и трудового процесса с классом 2/3.1*

– по травмобезопасности с классом 2/2*

– по обеспеченности СИЗ соответствует/соответствует*

* в числителе приведена оценка условий труда для работников мужского пола, в знаменателе – для работников женского пола.

11.15. Карта аттестации подписывается председателем, членами аттестационной комиссии организации с указанием их должности; работниками, чьи рабочие места подлежали аттестации.

Пример оформления Карты аттестации приведен в Приложении № 13.

12. Оформление результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

12.1. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда оформляются в виде пакета документов, содержащего:

– приказ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда и привлечении к этой работе Аттестующей организации (при необходимости);

– перечень рабочих мест организации (подразделения), подлежащих аттестации рабочих мест по условиям труда, с выделением аналогичных рабочих мест и указанием оцениваемых факторов условий труда согласно приложению № 4 и Листы изменения к нему;

– копии документов на право проведения измерений и оценок условий труда Аттестующей организацией (в случае ее привлечения);

– карты аттестации рабочих мест по условиям труда с протоколами измерений и оценок условий труда, оформленные в соответствии с требованиями настоящих Методических рекомендаций и Листы изменения к ним;

– ведомости рабочих мест подразделений и результатов их аттестации по условиям труда, форма и порядок заполнения которых приведены в Приложении № 14;

– сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда, форма которой приведена в Приложении № 15.

Форма сводной ведомости несколько отличается от формы, приведенной в Порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 569 (для удобства заполнения и пользования материалами сводной ведомости в нее включены дополнительные графы).

Следует иметь в виду, что форма и содержание сводной ведомости являются обязательными.

В шапке сводной ведомости рабочих мест с результатами их аттестации по условиям труда приводятся коды организации по следующим классификаторам:

ОКПО – общероссийский классификатор предприятий и организаций, утв. приказом Федеральной службы государственной статистики от 29.07.2008 г. № 174;

ОКОГУ – общероссийский классификатор органов государственной власти и управления, утв. постановлением Госстандарта РФ от 30.12.1993 г. № 294 (с изменениями и дополнениями);

ОКВЭД – общероссийский классификатор видов экономической деятельности, введен в действие постановлением Госстандарта РФ от 06.11.2001 г. № 454-ст;

ОКАТО – общероссийский классификатор объектов административно-территориального деления, утв. постановлением Госстандарта РФ от 31 июля 1995 г. № 413, том 1-3 (с изменениями и дополнениями).

Графа «Наименование структурного подразделения» – заполняется аналогично соответствующим строкам ведомостей рабочих мест подразделений.

При заполнении сводной ведомости следует иметь в виду, что в графе 2 указывается общее количество рабочих мест в структурном подразделении, в графе 3 – количество работников на них, в графе 4 – количество рабочих мест подразделения, на которых проведена аттестация по условиям труда, в графе 5 – количество работников, занятых на этих рабочих местах. Данные этих граф будут совпадать соответственно только при условии аттестации 100% рабочих мест по условиям труда в организации.

Необходимо отметить, что в графе 15 сводной ведомости указывается количество рабочих мест, на которых условия труда не соответствуют нормативным требованиям независимо от причин отнесения условий труда к вредным, то есть сумма значений по графам 7–13 не всегда будет соответствовать цифре в графе 15.

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации согласно Приложению № 16.

В соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии)

по охране труда, основные задачи, функции и права которого определены приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 г. № 413. Согласование Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда с указанной структурой (при ее наличии в организации) обязательно.

В план включаются все мероприятия, разработанные на основе анализа данных, приведенных в Картах аттестации рабочих мест по условиям труда. При этом особое внимание следует обратить на рабочие места, где возможны профессиональные заболевания работников, такие как: слесарь по ремонту оборудования котельных, машинист котлов, машинист (кочегар) котельной, слесарь по ремонту парогазотурбинного оборудования; рабочие места сквозных профессий, для которых характерны профессиональные заболевания: электрогазосварщик, слесарь-ремонтник, водитель автомобиля, машинист бульдозера, электросварщик ручной сварки.

Учитывая данные по травматизму в отрасли, (основными причинами которого являются: поражение электрическим током, дорожно-транспортные происшествия, термоожоги и падение людей с высоты и предметов на людей), а также обстоятельства и условия возникновения хронических заболеваний в электроэнергетике, мероприятия, планируемые на основе анализа результатов АРМ, могут быть направлены на устранение конструктивных недостатков машин, совершенствование технологических процессов, применение эффективных СИЗ, устранение нарушений требований охраны труда. В Плане мероприятий в графе «назначение» указывается, к примеру, «обеспечение нормативных требований к микроклимату» и т.п. После выполнения мероприятия в плане ставится соответствующая отметка.

При планировании мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда рекомендуется использовать материалы по оценке профессионального риска, изложенные в Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки», извлечения из которого приведены в Приложении № 17. Согласно данному документу в комплекс мер профилактики (управление профессиональным риском) входят, наряду с прочими мероприятиями, регулярное наблюдение за условиями труда (мониторинг рабочей среды), регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (мониторинг здоровья работников), регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ и др. В этой связи рекомендуется проведение в организации постоянного мониторинга состояния условий труда и их улучшения. План мероприятий с отметками о их выполнении является одним из базовых документов для проведения данной работы.

протокол заседания аттестационной комиссии по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Приложению № 18.

В крупных организациях АРМ проводится поэтапно в течение нескольких лет. В этом случае по аналогии с протоколом, форма которого приведена в данном приложении, для решения оперативных вопросов в организации могут дополнительно составляться протоколы поэтапного выполнения аттестации рабочих мест по условиям труда. В этом случае в 4-м абзаце протокола записывается:

«Рассмотрев результаты аттестации, аттестационная комиссия постановила:

– считать работу по аттестации на данном этапе завершенной;

– план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда передать для утверждения работодателю.

Дополнительные предложения... и далее по тексту.

Необходимость направления материалов «поэтапной» АРМ в территориальные органы исполнительной власти, уполномоченные на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права определяется государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации.

– приказ о завершении аттестации рабочих мест по условиям труда и утверждении ее результатов.

12.2. После проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работодатель направляет в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации:

– перечень рабочих мест и Листы изменения к нему.

– ведомости рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда.

– сводную ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда.

– информацию об Аттестующей организации.

Сроки и форма представления информации об Аттестующей организации (электронный и (или) бумажный носитель) определяются Государственной инспекцией труда в субъекте Российской Федерации.

Необходимо отметить, что оформление документации по результатам АРМ является трудоемким процессом, что обусловливает целесообразность автоматизированной обработки данных с применением программных комплексов.

13. Контроль качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

13.1. Согласно статье 216 [1] Трудового Кодекса Российской Федерации государственная экспертиза условий труда, включающая оценку качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

13.2. Независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников имеют право проводить профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов (ст. 370 ТК РФ).

13.3.Анализ качества работ по АРМ выполняется в процессе сертификации работ по охране труда в организации.

Приложение № 1

Перечень основных документов, необходимых для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда

Перечень законов и основных межотраслевых документов*),
используемых при организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда

1	Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с изменениями)
2	Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» (с изменениями)
3	Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями)
4	Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (с изменениями)
5	Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями)
6	Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изменениями)
7	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями)
8	Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» (с изменениями)
9	Федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности»
10	Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» (с изменениями)
11	Постановление Совета Министров и Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. №105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжести вручную»
12	Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»
13	Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»
14	Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изменениями).
15	Постановление Правительства Российской Федерации от 18 июля 2002 г. № 537 «О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями)
16	Постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности» (с изменениями)

17	Постановление Правительства Российской Федерации от 25 апреля 2003 г. № 244 «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации» (с изменениями)
18	Постановление Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2005 года № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска».
19	Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»
20	Постановление Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 г. №367 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) (с изменениями)
21	Постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»
22	Постановление Минтруда РФ от 27 февраля 1995 г. № 11 «Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»
23	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».
24	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»
25	Постановление Минтруда РФ от 08 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации»
26	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»
27	Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. № 28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях»
28	Постановление Минтруда РФ от 10 декабря 2002 г. № 77 «Об утверждении Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий»
29	Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»
30	Постановление Минтруда РФ от 13 января 2003 г. № 1 и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»
31	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 04 июля 2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи»
32	Постановление Фонда социального страхования Российской Федерации от 5 февраля 2002 г. № 11 «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями)
33	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

34	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 290н от 01 июня 2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
35	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 октября 2008 г. № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
36	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 07 апреля 2009 г. № 158н «О признании утратившими силу нормативных правовых актов Министерства здравоохранения Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации, устанавливающих нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания»
37	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентом стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»
38	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»
39	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»
40	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»
41	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 февраля 2005 года № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»
42	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями)
43	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2005 г. № 338 «О внесении изменений в приложение № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»
44	Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14 марта 1996 года № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии» (с изменениями)

45	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 января 2008 г. № 43н «Об утверждении Правил финансирования в 2008 году и в плановый период 2009–2010 годов предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» (с изменениями)
46	Приказ Министерства здравоохранения СССР от 29 сентября 1989 г. №555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (с изменениями)
47	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 857 «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска»
48	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»
49	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 декабря 2007 г. № 813 «Об утверждении правил финансирования в 2008 – 2010 годах проведения углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»
50	Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»
51	Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»
52	Руководство Р 2.2.7 Руководство Р 2.2.1766-03 «Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки»
53	СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»
54	СанПиН 2.4.6. 2553-09 «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста»
55	МУ 2.4.6.665-97 «Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков»
56	Письмо Министерства финансов Российской Федерации от 4 апреля 2007 г. № 03-03-06/1/214 «О налогообложении налогом на прибыль, единым социальным налогом и налогом на доходы физических лиц стоимости спецодежды, выданной работникам в пределах норм, установленных организацией»
57	Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 13 января 2005 г. № 0100/63-05-3 «О порядке применения приказа Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83»

* Все документы должны быть актуализированы на текущий момент

Перечень основных
межотраслевых нормативных и методических документов*,
используемых при измерениях и оценке условий труда на рабочих местах

№ п/п	Статус документа	Наименование документа
1	**2**	**3**
1. Химический фактор, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия		
1.1	ГН 2.2.5.1313– 03 (с дополнениями)	Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны

1.2	ГН 2.2.5. 2308-07 (с дополнениями)	Ориентировочные безопасные уровни воздействия (ОБУВ) вредных веществ в воздухе рабочей зоны
1.3	ГН 1.1.725– 98	Перечень веществ, продуктов, производственных процессов, бытовых и природных факторов, канцерогенных для человека
1.4	ГН 1.2. 184 1-04	Дополнения и изменения № 1 к ГН 1.1.725 – 98. Перечень веществ, продуктов, производственных процессов, бытовых и природных факторов, канцерогенных для человека
1.5	Р 2.2.2006 – 05	Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Приложение 9 «Общие методические требования к организации и проведению контроля содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны».
1.6	МУ № 1611-77-1718– 77.М.,1981	Методические указания на определение вредных веществ в воздухе. Вып. 1 – 5
1.7	МУ № 2562-82-2603-82. М, 1982	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 6 – 7
1.8	МУ № 2742-83– 2778-83. М.,1983	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны (переработанные технические условия). Вып. 8
1.9	МУ № 4161–86– 4203-86. М.,1986	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны (переработанные технические условия). Вып. 9
1.10	МУ № 4564-88– 4605-88. М., 1988	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны (переработанные и дополненные технические условия). Вып. 10
1.11	МУ № 5809– 91– 5871– 91. М., 1992	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны (переработанные и дополненные технические условия). Вып. 11
1.12	МУ № 1452– 76– 1495– 76, № 166– 77 М.,1979	Методические указания на определение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны (переработанные и дополненные). Вып. 13
1.13	МУ № 1985– 79 – 2030– 79. М.,1979	Методические указания на методы определения вредных веществ в воздухе. Вып. 15
1.14	МУ № 2211– 80– 2252– 80. М., 1980	Методические указания на определение вредных веществ в воздухе. Вып. 16
1.15	МУ № 2304– 81– 2347– 81. М., 1981	Методические указания по определению вредных веществ в воздухе. Вып. 17
1.16	МУ № 2694-83– 2740-83. М., 1983	Методические указания по определению вредных веществ в воздухе. Вып. 18
1.17	МУ № 2877-83– 2918– 83. М., 1984	Методические указания по определению вредных веществ в воздухе. Вып. 19
1.18	МУ № 3101– 84– 3137– 84.М..1984	Методические указания по измерению вредных веществ в воздухе. Вып. 20
1.19	МУ № 3943– 85– 3999а– 85. М., 1986	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 21
1.20	МУ № 4469– 87– 4536-87. М., 1988	Методические указания по измерению концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 22

1.21	МУ№ 4441-87– 4465-87. М., 1988	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 22/1
1.22	МУ № 4727– 88– 4782-88. М.,1988	Методические указания по определению вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 23
1.23	МУ № 4784– 88– 4826-88. М., 1988	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 23/1
1.24	МУ № 4827-88– 4894-88. М.,1988	Методические указания по определению вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 24
1.25	МУ № 4895– 88– 4939-88. М.,1988	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 25
1.26	МУ № 5062– 89– 5104-89. М.,1992	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 26
1.27	МУ № 5208– 90– 5262-90. Ч. 1 № 5263-90-5307– 90. Ч. 2. М.,1992	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 27
1.28	МУ № 5940– 91– 6023– 91. М, 1993	Методические указания по измерению концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Вып. 28
1.29	МУК 4. 1.100– 96 – МУК 4. 1.197– 96	Измерение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Сб. 29
1.30	МУК 4. 1.198– 96– МУК 4. 1.271-96	Измерение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Сб. 30
1.31	МУК 4. 1.0.272– 96– МУК 4. 1.0.340– 96	Измерение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Сб. 31
1.32	МУК 4.1.0.341-96– МУК 4. 1.0.405– 96	Измерение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Сб. 32
1.33	МУК 4. 1.0.466– 96– МУК 4. 1.0.539– 96	Измерение концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Сб. 34
1.34	МУ 2391-81	Методические указания на определение свободной двуокиси кремния в некоторых видах пыли
1.35	МУ № 3141-84 М., 1984	Методические указания «Контроль воздуха на предприятиях по переработке пластмасс (полиолефинов, полистиролов, фенопластов)»
1.36	МУК 4436-87	Измерение концентраций аэрозолей преимущественно фиброгенного действия
1.37	МУ № 4945-88	Методические указания по определению вредных веществ в сварочном аэрозоле (твердая фаза и газы)
2. Биологический фактор		
2.1	ГН 2.2.2178-07	Предельно допустимые концентрации (ПДК) микроорганизмов-продуцентов, бактериальных препаратов и их компонентов в воздухе рабочей зоны
2.2	Р 2.2.2006 – 05	Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Приложение 10 «Общие требования к контролю содержания микроорганизмов в воздухе рабочей зоны»

3. Шум, вибрация, ультразвук, инфразвук		
3.1	СН 2.2.4/2.1.8.562-96	Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки
3.2	СН 2.2.4/2.1.8.566-96	Санитарные нормы. Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий
3.3	СанПиН 2.2.4/ 2.1.8.582– 96	Гигиенические требования при работах с источниками воздушного и контактного ультразвука промышленного, медицинского и бытового назначения
3.4	СП № 4616-88	Санитарные правила по гигиене труда водителей автомобилей
3.5	ГОСТ 12.1.003-83	ССБТ. Шум. Общие требования безопасности
3.6	ГОСТ 12. 1.050-86 с изменением № 1	ССБТ. Методы измерения шума на рабочих местах
3.7	СН 2.2.4/2.1.8.583 – 96	Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки
3.8	ГОСТ 12.1.012 – 2004	ССБТ Вибрационная безопасность. Общие требования
3.9	ГОСТ 31191.1 – 2004	Вибрация и удар. Измерение общей вибрации и оценка ее воздействия на человека. Часть 1 (Общие требования)
3.10	ГОСТ 31319 – 2006	Вибрация. Измерение общей вибрации и оценка ее воздействия на человека. Требования к проведению измерений на рабочих местах
3.11	ГОСТ 31192.1 – 2004	Вибрация. Измерение локальной вибрации и оценка ее воздействия на человека. Часть 1 (Общие требования)
3.12	ГОСТ 31192.2-2005	Вибрация. Измерение локальной вибрации и оценка ее воздействия на человека. Часть 2. Требования к проведению измерений на рабочих местах
3.13	ГОСТ ИСО 5348 – 2002	Вибрация и удар. Механическое крепление акселерометров
3.14	ГОСТ ИСО 8041-2006	Вибрация. Воздействие вибрации на человека. Средства измерений
3.15	ГОСТ 12.1.001-89	ССБТ. Ультразвук. Общие требования безопасности
3.16	ГОСТ 12.4.077-79	ССБТ. Ультразвук. Метод измерения звукового давления на рабочих местах
4. Микроклимат		
4.1	СанПиН 2.2.4.548-96	Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений
4.2	Р 2.2.2006 – 05	Гигиенические требования при тепловом облучении тела работающего. Экспозиционные дозы облучения
4.3	Р 2.2.2006 – 05	Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений, оборудованных системами лучистого обогрева
4.4	МУК 4.3.1896– 04	Оценка теплового состояния человека с целью обоснования гигиенических требований к микроклимату рабочих мест и мерам профилактики охлаждения и нагревания
4.5	МР № 5172– 90	Профилактика перегревания работающих в условиях нагревающего микроклимата

5. Неионизирующие электромагнитные поля и излучения		
5.1	СанПиН 2.2.4.1191-03	Электромагнитные поля в производственных условиях
5.2	СанПиН 2.1.8/ 2.2.4.2490-09	Электромагнитные поля в производственных условиях. Изменения № 1 к СанПиН 2.2.4.1191-03
5.3	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03	Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы
5.4	СанПиН 2.2.4.1329-03	Требования по защите персонала от воздействия импульсных ЭМП
5.5	СанПиН 2.1.8/ 2.2.4.1190 -03	Гигиенические требования к размещению и эксплуатации средств сухопутной подвижной радиосвязи
5.6	ГОСТ ССБТ 12.1.0-45-84	Электростатические поля. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля
5.7	ГОСТ ССБТ 12.1.002-84	Электрические поля промышленной частоты. Допустимые уровни напряженности и требования к проведению контроля на рабочих местах
5.8	ОБУВ № 5060-89	ОБУВ переменных магнитных полей частотой 50 Гц при производстве работ под напряжением на ВЛ 220-1 150 кВ
5.9	ГОСТ ССБТ 12.1.006– 84 с изменением № 1	Электромагнитные поля радиочастот. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля
5.10	МУ № 3207-88	Методические указания по гигиенической оценке основных параметров магнитных полей, создаваемых машинами контактной сварки переменным током частотой 50 Гц
5.11	МУК 4.3.1676– 03	Гигиеническая оценка ЭМП, создаваемых радиостанциями сухопутной подвижной связи
5.12	МУК 4.3.677-97	Определение уровней электромагнитных полей на рабочих местах персонала радиопредприятий, технические средства которых работают в НЧ, СЧ, и ВЧ диапазонах
5.13	МУК 2.2.4.2491-08	Методические указания. Гигиеническая оценка электрических и магнитных полей промышленной частоты (50Гц) в производственных условиях
5.14	СанПиН № 5804-91	Санитарные нормы и правила устройства и эксплуатации лазеров
5.15	ГОСТ Р 50723-94.	Лазерная безопасность. Общие требования безопасности при разработке и эксплуатации лазерных изделий;
5.16	СН № 4557-88	Санитарные нормы ультрафиолетового излучения в производственных помещениях
5.17	МУ 5046-89	Профилактическое ультрафиолетовое облучение людей (с применением искусственных источников ультрафиолетового излучения)
5.18	Руководство Р 3.5.1904-04	Дезинфектология. Использование ультрафиолетового бактерицидного излучения для обеззараживания воздуха в помещениях
5.19	ГОСТ Р.50949– 2001	Средства отображения информации индивидуального пользования. Методы измерений и оценки эргономических параметров и параметров безопасности

6. Ионизирующие излучения		
6.1	СанПиН 2.6.1.2523-09	Нормы радиационной безопасности (НРБ-99/2009)
6.2	СП 2.6.1.799– 99	Основные санитарные правила обеспечения радиационной безопасности (ОСПОРБ-99)
6.3	ГОСТ Р 8.594-2002	Метрологическое обеспечение радиационного контроля. Общие требования
6.4	МУ 2.6.1.16-2000	Определение индивидуальных эффективных и эквивалентных доз и организация контроля профессионального облучения в контролируемых условиях обращения с источниками излучения. Общие требования
6.5	МУ 2.6.1.25-2000	Дозиметрический контроль внешнего профессионального облучения. Общие требования
6.6	МУ 2.6.1.26-2000	Дозиметрический контроль профессионального внутреннего облучения. Общие требования
6.7	МУ 2.6.1.14-2000	Контроль радиационной обстановки. Общие требования
6.8	МУ 2.6.1.44-2000	Объемная активность радионуклидов в воздухе на рабочих местах. Требования к определению величины среднегодовой активности
6.9	МУ 2.2/2.6.1.20-04	Оценка и классификация условий труда персонала при работах с источниками ионизирующего излучения
7. Световая среда		
7.1	СНиП 23-05-95*	Естественное и искусственное освещение
7.2	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03	Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий
7.3	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03	Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы
7.4	ГОСТ Р 50948-2001	Средства отображения информации индивидуального пользования. Общие эргономические требования и требования безопасности
7.5	ГОСТ Р 50949-2001	Средства отображения информации индивидуального пользования. Методы измерений и оценки эргономических параметров безопасности
7.6	ГОСТ 26824-86	Здания и сооружения. Методы измерения яркости
7.7	ГОСТ 24940-96	Здания и сооружения. Методы измерения освещенности
7.8	ГОСТ Р 50923-96.	Дисплеи. Рабочее место оператора. Общие эргономические требования и требования к производственной среде. Методы измерения
7.9	МУ ОТ РМ 01-98/ МУ 2.2.4.706-98	Оценка освещения рабочих мест
7.10	МУ № 5046-89	Профилактическое ультрафиолетовое облучение людей (с применением искусственных источников ультрафиолетового излучения)
7.11	МР № 3863-85	Методические рекомендации по установлению уровней освещенности (яркости) для точных зрительных работ с учетом их напряженности

7.12	Рекомендации от 03.05.77 Госэнергонадзора России	Рекомендации по эксплуатации осветительных установок промышленных предприятий
7.13	Отраслевые документы по искусственному освещению	Отраслевые и ведомственные нормы искусственного освещения, нормы технологического проектирования, правила безопасности и производственной санитарии различных отраслей агропромышленного комплекса
8. Аэроионный состав воздуха		
8.1	СанПиН 2.2.4.1294-03	Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений
8.2	МУ 4.3.1517-03	Санитарно-эпидемиологическая оценка и эксплуатация аэроионизирующего оборудования
8.3	МУК 4.3.1675-03	Общие требования к проведению контроля аэроионного состава воздуха
9. Тяжесть и напряженность трудового процесса		
9.1	Постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105	О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную
9.2	СанПиН 2.2.0.555-96	Гигиенические требования к условиям труда женщин
9.3	СНиП 23-05-95*	Естественное и искусственное освещение
9.4	СанПиН 2.2.2/2.4.1340– 03	Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы
9.5	ГОСТ 12.2.032-78	ССБТ. Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования
9.6	ГОСТ 12.2.033-78	ССБТ. Рабочее место при выполнении работ стоя. Общие эргономические требования
9.7	ГОСТ 12.2.049-80	ССБТ. Оборудование производственное. Общие эргономические требования
9.8	Р 2.2.2006 – 05	Методика оценки тяжести трудового процесса
9.9	Р 2.2.2006 – 05	Методика оценки напряженности трудового процесса
10. Травмобезопасность		
10.1	Действующие нормативные правовые акты по охране труда	
10.2	ГОСТ 14202-69**)	Трубопроводы промышленных предприятий. Опознавательная окраска, предупреждающие знаки и маркировочные щитки
10.3	ГОСТ 12.3.009-76 **) ССБТ	Работы погрузочно-разгрузочные. Общие требования безопасности
10.4	ГОСТ 12.0.003-74**) ССБТ	Опасные и вредные производственные факторы. Классификация
10.5	ГОСТ 12.1.007-76**) ССБТ	Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности
10.6	ГОСТ 12.2.003-91**) ССБТ	Оборудование производственное. Общие требования безопасности

10.7	ГОСТ 12.3.002-75**) ССБТ	Процессы производственные. Общие требования безопасности
10.8	ГОСТ 12.0.004-90**) ССБТ	Организация обучения безопасности труда. Общие положения
10.9	ГОСТ 12.0.005-84**) ССБТ	Метрологическое обеспечение в области безопасности труда. Основные положения
10.10	ГОСТ 12.1.004-91**) ССБТ	Пожарная безопасность. Общие требования
10.11	ГОСТ 12.1.010-76**) ***) ССБТ	Взрывобезопасность. Общие требования
10.12	ГОСТ 12.1.019-79**) ***) ССБТ	Электробезопасность. Общие требования и номенклатура видов защиты
10.13	ГОСТ 12.1.030-81**) ***) ССБТ	Электробезопасность. Защитное заземление. Зануление
10.14	ГОСТ 12.1.038-82**) ССБТ	Электробезопасность. Предельно допустимые значения напряжений прикосновения и токов
10.15	ГОСТ 12.1.045-84 ССБТ	Электростатические поля. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля
10.16	ГОСТ 12.2.007.0-75**) ССБТ	Изделия электротехнические. Общие требования безопасности.
10.17	ГОСТ 12.2.007.9-93**) ССБТ	Безопасность электротермического оборудования. Часть 1. Общие требования
10.18	ГОСТ 12.2.007.14-75**) ССБТ	Кабели и кабельная арматура. Требования безопасности
10.19	ГОСТ 12.2.016-81* ССБТ	Оборудование компрессорное. Общие требования безопасности
10.20	ГОСТ 12.2.022-80**) ССБТ	Конвейеры. Общие требования безопасности
10.21	ГОСТ 12.2.028-84* ССБТ	Вентиляторы общего назначения. Методы определения шумовых характеристик
10.22	ГОСТ 12.2.049-80**) ССБТ	Оборудование производственное. Общие эргономические требования
10.23	ГОСТ 12.2.061-81 ССБТ	Оборудование производственное. Общие требования безопасности к рабочим местам
10.24	ГОСТ 12.2.062-81**) ССБТ	Оборудование производственное. Ограждения защитные
10.25	ГОСТ 12.2.063-81* ССБТ	Арматура промышленная трубопроводная. Общие требования безопасности
10.26	ГОСТ 12.2.064-81**) ССБТ	Органы управления производственным оборудованием. Общие требования безопасности
10.27	ГОСТ 12.4.040-78**) ССБТ	Органы управления производственным оборудованием. Обозначения
10.28	ГОСТ 12.2.085-2002**) ССБТ	Сосуды, работающие под давлением. Клапаны предохранительные. Требования безопасности

10.29	ГОСТ 12.3.020-80**) ССБТ	Процессы перемещения грузов на предприятиях. Общие требования безопасности
10.30	ГОСТ 12.4.011-89**) ССБТ	Средства защиты работающих. Общие требования и классификация
10.31	ГОСТ 12.4.120-83**) ССБТ	Средства коллективной защиты от ионизирующих излучений. Общие технические требования
10.32	ГОСТ Р 12.4.026-2001 **) ***) ССБТ	Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний
10.33	СНиП 2.04.05-91*	Отопление, вентиляция и кондиционирование
10.34	СНиП 2.05.07-91*	Промышленный транспорт
10.35	СНиП 31-03-2001	Производственные здания
10.36	СНиП 12-03-2001, часть 1	Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования
10.37	СНиП 3.05.06-85	Электротехнические устройства
10.38	СанПиН 2.2.2.540-96	Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ
10.39	ПБ 10-573-03	Правила устройства и безопасной эксплуатации трубопроводов пара и горячей воды
10.40	ПБ 10-574-03	Правила устройства и безопасной эксплуатации паровых и водогрейных котлов
10.41	ПОТ РМ-008-99	Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (напольный безрельсовый колесный транспорт)
10.42	ПОТ РМ-007-98	Правила по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов
11. Средства индивидуальной защиты		
11.1	Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н	Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
11.2	Постановление Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. № 63 (с изменениями)	Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам электроэнергетической промышленности
11.3	Постановление Минтруда РФ от 26 апреля 2004 г. № 54	О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности
11.4	Приказ Минздравсоцразвития России от 1 октября 2008 г. № 541н	Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

11.5	Приказ Минздравсоцразвития России от 16 июля 2007 г. № 477	Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

*) Все документы подлежат актуализации на текущий момент

**) С 1 июля 2003 года до вступления в силу технических регламентов акты федеральных органов исполнительной власти в сфере технического регулирования носят рекомендательный характер и подлежат обязательному исполнению только в части, соответствующей целям, указанным в пункте 1 статьи 46 Федерального закона от 27.12.2002 № 184-ФЗ

***) Документ включен в Перечень национальных стандартов и сводов правил, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» (Приказ Ростехрегулирования от 30.04.2009 № 1573)

Перечень основных отраслевых документов*) (правил, положений, инструкций, методических указаний, норм и т.п.), действующих в электроэнергетике

№п/п	Наименование документа
1	Постановление Минтруда РФ от 12.03.99 г. № 5 «Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики» (с изменениями)
2	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 января 2004 г. № 4 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики»
3	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 05.01.2001 г., приказ Министерства энергетики Российской Федерации от 27.12.2000 г. № 163 ПОТ РМ-016-2001 (РД 153-34.0-03.150-00) «Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок»
4	Постановление Госгортехнадзора РФ от 05.06.2003 № 60 «Об утверждении Правил устройства и безопасной эксплуатации стационарных компрессорных установок, воздухопроводов и газопроводов»
5	Приказ Минтопэнерго России от 19.02.2000 г. № 49 «Правила работы с персоналом в организациях электроэнергетики РФ»
6	Приказ Минэнерго РФ от 30.06.2003 № 261 «Об утверждении Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках»
7	Приказ Минэнерго РФ от 08.07.2002 г. № 204 «Об утверждении глав Правил устройства электроустановок» (вместе с «Правилами устройства электроустановок. Издание седьмое») Приказ Минэнерго РФ от 20.05.2003 г. № 187 «Об утверждении глав правил устройства электроустановок» (вместе с «Правилами устройства электроустановок. Издание седьмое») Приказ Минэнерго РФ от 20.06.2003 г. № 242 «Об утверждении глав Правил устройства электроустановок» (вместе с «Правилами устройства электроустановок. Издание седьмое»). Правила устройства электроустановок (ПУЭ). Издание шестое (утв. Главтехуправлением, Госэнергонадзором, Минэнерго СССР 05.10.1979) (ред. от 20.06.2003)
8	ПБ 10-382-00 «Правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов»
9	ПБ-10-256-98 «Правила устройства и безопасной эксплуатации подъемников (вышек)»
10	РД 153-34.3-03.285-2002 «Правила безопасности при строительстве линий электропередачи и производстве электромонтажных работ»

11	РД 34.03.204 «Правила безопасности при работе с инструментом и приспособлениями (ПБРИП – 1993)»
12	РД 34.03.284-96 «Инструкция по организации и производству работ повышенной опасности»
13	РД 153-34.0-03.298-2001 «Типовая инструкция по охране труда для пользователей ПЭВМ в электроэнергетике»
14	РД 34.03.235-93 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтера по эксплуатации распределительных сетей»
15	РД 34.03.257-93 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтера ОВБ»
16	РД 34.03.264-93 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтера по надзору за трассами кабельных линий»
17	РД 34.03.286-98 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтеров-линейщиков при строительстве воздушных линий электропередачи»
18	РД 34.03.287-98 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтажников кабельных сетей»
19	РД 34.03.245-93 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтера по обслуживанию подстанции»
20	РД 34.03.246-93 «Типовая инструкция по охране труда для электромонтера по оперативным переключениям в распределительных сетях»
21	РД 153-34.0-03.107-2001 «Типовое положение о кабинете охраны труда в организациях электроэнергетики»
22	РД 34.03.265-93 «Типовая инструкция по охране труда для электрослесаря по обслуживанию автоматики и средств измерений»
23	РД 153-34.0-03.288-00 «Типовая инструкция по охране труда для газосварщиков (газорезчиков)»
24	РД 34.03.272-93 «Типовая инструкция по охране труда для машиниста крана (крановщика)»
25	РД 34.03.274-93 « Типовая инструкция по охране труда для машиниста бульдозера»
26	РД 34.04.526-87 «Положение о пункте тренажерной подготовки эксплуатационного персонала энергопредприятий»
27	РД 153-34.0-12.106-2001 «Положение об аттестации лабораторий психофизиологического обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала энергетических предприятий»
28	РД 153-34.0-03.503-00 «Временное положение по психофизиологическому обеспечению надежности профессиональной деятельности и сохранению здоровья персонала энергетических предприятий»
29	РД 153-34.3-20.524-00 «Положение об экспертной системе контроля и оценки состояния и условий эксплуатации воздушных линий электропередачи 110 кВ и выше»
30	РД 153-34.0-03.504-00 «Методическое руководство по организации и проведению психофизиологических обследований персонала энергетических предприятий»
31	РД 34.03.122-93 «Правила обеспечения защиты и охраны труда персонала при проведении работ под напряжением на ВЛ 110 – 1150 кВ»
32	РД 153-34.0-03.292-00 «Типовая инструкция по охране труда при работе на шлифовальных станках»
33	РД 153-34.0-03.294-00 «Типовая инструкция по охране труда при работе на сверлильных станках»

34	РД 153-34.0-03.295-00 «Типовая инструкция по охране труда при работе на строгальных станках»
35	РД 153-34.0-03.297-00 «Типовая инструкция по охране труда при работе на заточных станках»
36	РД 153-34.03.231-00 «Типовая инструкция по охране труда для электросварщиков»
37	РД 34.03.105 «Методические указания по организации работы по технике безопасности и производственной санитарии на электростанциях и в сетях»
38	РД 34.12.301 «Основные научно-технические требования к созданию отраслевой системы подготовки эксплуатационного персонала энергопредприятий с использованием технических средств»
39	РД 153-34.0-03.125-2002 «Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах РАО «ЕЭС России»
40	РД 04-355-00 «Методические рекомендации по организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах»
41	РД 10-333-99 «Типовая инструкция для ответственного за исправное состояние и безопасную эксплуатацию сосудов, работающих под давлением»
42	РД 153-34.0-03.301-00 (ВППБ 01-02-95*) «Правила пожарной безопасности для энергетических предприятий (вместе с «Положением об ответственности работников энергетических предприятий и организаций РАО «ЕЭС России» за обеспечение пожарной безопасности», «Программой подготовки персонала по пожарной безопасности в электроэнергетической отрасли», «Положением о пожарно-технических комиссиях на предприятиях и в организациях электроэнергетической отрасли»)
43	РД 45.047-99 «Линии передачи волоконно-оптические на магистральной и внутризоновых первичных сетях ВСС России. Техническая эксплуатация. Руководящий технический материал (утв. письмом Минсвязи РФ от 27.12.1999 № 7934) (вместе с «Рекомендациями по выбору рабочей длины волны и типов оптического кабеля для одноканальных ВОЛП без оптических усилителей», «Рекомендациями по выбору типов оптического кабеля для многоканальных ВОЛП с оптическими усилителями»)
44	РД 34.20.504-94 «Типовая инструкция по эксплуатации воздушных линий электропередачи напряжением 35-800 кВ»
45	РД 153-34.3-20.524-00 «Положение об экспертной системе контроля и оценки состояния и условий эксплуатации воздушных линий электропередачи 110 кВ и выше»
46	РД 153-34.3-20.662-98 «Типовая инструкция по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий электропередачи напряжением 0,38-20 кВ с неизолированными проводами»
47	РД 34.20.669 «Технологические карты по ремонту ВЛ 35-500 кВ»
48	РД 34.20.664-90 «Типовые технологические карты по техническому обслуживанию и капитальному ремонту воздушных линий электропередачи 35-220 кВ на деревянных опорах»
49	РД 153-34.3-46.304-00 «Положение об экспертной системе контроля и оценки состояния и условий эксплуатации силовых трансформаторов, шунтирующих реакторов, измерительных трансформаторов тока и напряжения»
50	РД 34.50.502-91 «Инструкция по эксплуатации стационарных свинцово-кислотных аккумуляторных батарей»
51	РД 153-34.0-03.421-2003 «Руководство по безопасному производству работ автомобильными подъемниками (вышками) на объектах электроэнергетики»
52	РД 153-34.0-35.617-2001 «Правила технического обслуживания устройств релейной защиты, электроавтоматики, дистанционного управления и сигнализации электростанций и подстанций 110 – 750 кВ» (с изменениями № 1 и № 2)

53	РД 153-34.3-35.613-00 «Правила технического обслуживания устройств релейной защиты и электроавтоматики электрических сетей 0,4 – 35 кВ»
54	СО 34.04.181-2003 «Правила организации технического обслуживания и ремонта оборудования, зданий и сооружений электростанций и сетей»
55	Правила устройства воздушных линий электропередачи напряжением 6-20 кВ с защищенными проводами (ПУ ВЛЗ 6-20 кВ) (утв. Минтопэнерго РФ 08.10.98)
56	Методические указания по выбору и эксплуатации индивидуальных экранирующих комплектов спецодежды для работы в электроустановках напряжением 330 – 1150 кВ и на не отключенных ВЛ 110 – 1150 кВ, утверждены Членом Правления, Техническим директором ОАО РАО «ЕЭС России» Б.Ф. Вайнзихером 08.10.2007 г. (М.: ЗАО «Энергетические технологии», 2008. – 16 с.).
57	Методические указания по выбору комплектов для защиты от воздействия электрической дуги, утв. Членом Правления, Техническим директором ОАО РАО «ЕЭС России» Б.Ф. Вайнзихером 08.10.2007 г. (М.: ЗАО «Энергетические технологии», 2008. – 24 с.).
58	Типовая инструкция по организации и выполнению работ под напряжением в электроустановках до 1000 В, утв. Членом Правления, Техническим директором ОАО РАО «ЕЭС России» Б.Ф. Вайнзихером 31.03. 2008 г. (М.: ЗАО «Энергетические технологии», 2008. – 44 с.).
59	Нормы времени на капитальный ремонт и техническое обслуживание воздушных линий электропередачи напряжением 35-750 кВ. Выпуск 1,2 (утв. Дирекцией социально-трудовых отношений и организационных структур управления РАО «ЕЭС России»; разраб. ЦОТэнерго. – М., 1993)
60	Временные отраслевые рекомендации по доплатам за неблагоприятные условия труда, разработаны АО «Цотэнерго» и действующие в организациях электроэнергетики
61	Письмо Федеральной службы по труду и занятости населения (Роструд) от 14.07.05 № 1622-3-4 «О дополнительном отпуске пользователям ПЭВМ»

*) Все документы подлежат актуализации на текущий момент

Приложение № 2

Основные термины и определения

Основные термины	Определение
Аттестация рабочих мест по условиям труда	Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст. 209 ТК РФ)
Аттестующая организация	Независимая аккредитованная в установленном порядке специализированная организация, оказывающая услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда. Аккредитация Аттестующей организации является официальным признанием ее технической компетентности (способности) в проведении конкретных измерений (оценок) и независимости от организаций, в которых осуществляется аттестация рабочих мест по условиям труда. Аккредитация Аттестующей организации осуществляется в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда.*
Гигиена труда	Профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного действия факторов рабочей среды и трудового процесса на работников (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Гигиенические критерии оценки условий труда	Показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ)	Уровни факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов условий труда не исключает нарушение здоровья у сверхчувствительных лиц. (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Защита временем	Уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов рабочей среды и трудового процесса на работников за счет снижения времени их действия: введение внутрисменных перерывов, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Мониторинг рабочей среды	Общий термин, включающий выявление и оценку факторов среды, которые могут неблагоприятно повлиять на здоровье работников. Он включает оценку санитарных и профессиональных гигиенических условий, факторов организации труда, которые могут создать риск для здоровья работников, средств коллективной и индивидуальной защиты, экспозиции работников опасным агентам и контрольных систем, предназначенных для исключения или ограничения их.

	работника мониторинг рабочей среды может фокусироваться, но не ограничиваться только на эргономике, профилактике несчастных случаев и заболеваний, гигиене труда, организации труда и психосоциальных факторах на рабочем месте (МОТ, 1998).
Мониторинг здоровья работников	Общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. Результаты мониторинга должны использоваться для сохранения и укрепления здоровья работника, коллективного здоровья на рабочем месте и здоровья подверженных популяций работников. Процедуры оценки здоровья могут включать, но не ограничиваться только, медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт (МОТ, 1998).
Напряженность труда	Характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы. (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Несчастный случай на производстве	Событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть. (Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ).
Одежда специальная	Производственная одежда для защиты работающего от воздействия опасных и вредных производственных факторов (ГОСТ 17037-85 (СТ СЭВ 4827-84) Изделия швейные и трикотажные. Термины и определения).
Одежда санитарная	Производственная одежда для защиты предметов труда от работающего и работающего от общих загрязнений (ГОСТ 17037-85 (СТ СЭВ 4827-84) Изделия швейные и трикотажные. Термины и определения).
Одежда форменная	Одежда военнослужащих, работников специальных ведомств и учащихся, для которых установлена форма (ГОСТ 17037-85 (СТ СЭВ 4827-84) Изделия швейные и трикотажные. Термины и определения).
Охрана труда	Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Трудовой кодекс Российской Федерации)
Приспособления и инструменты	Ручные машины с встроенным двигателем (по виду энергоносителя могут быть пневматическими, электрическими, гидравлическими), различные виды ключей, молотков, пил, лестниц и др.*
Производственное оборудование	Совокупность механизмов, машин, устройств, приборов, необходимых для работы, производства.*

Производственный фактор вредный	Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Трудовой кодекс Российской Федерации). Фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства. (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Профессиональное заболевание	Заболевание, развившееся в результате воздействия факторов риска, обусловленных трудовой деятельностью (МОТ, 1996). Хроническое или острое заболевание работающего, являющееся результатом воздействия вредного производственного фактора и повлекшее временную или стойкую утрату профессиональной трудоспособности (Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ).
Производственный фактор опасный	Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме (Трудовой кодекс Российской Федерации). Фактор среды или трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Профессиональный риск	Вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору (контракту) и (или) в иных установленных законом случаев (Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ).
Рабочее место	Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (Трудовой кодекс Российской Федерации).
Рабочие места аналогичные	Рабочие места, которые характеризуются совокупностью признаков: – профессии или должности одного наименования; – выполнение одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы; – использование однотипного оборудования, инструментов, – приспособлений, материалов и сырья; – работа в одном или однотипных помещениях или на открытом воздухе; – используются однотипные системы вентиляции, кондиционирования – воздуха, отопления и освещения; – как правило, одинаковое расположение объектов (оборудование, транспортные средства и т.п.) на рабочем месте; – одинаковый набор вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени; – одинаковая обеспеченность СИЗ. Предполагаемые аналогичные рабочие места – места с вышеперечисленными признаками и предполагаемыми одинаковыми условиями труда.*
Рабочие места нестационарные	Рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами*.
Рабочее место индивидуальное	Рабочее место, на котором все операции выполняются одним или (при наличии смен) несколькими работниками.*

Рабочее место коллективное	Рабочее место, на котором занято несколько работников без закрепления за каждым из них индивидуальной рабочей зоны, обслуживающих одно оборудование и осуществляющих в течение рабочей смены весь комплекс операций вместе, взаимозаменяя друг друга*.
Сертификат соответствия организации работ по охране труда	Документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Трудовой кодекс Российской Федерации)
Средства индивидуальной и коллективной защиты работников	Технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (Трудовой кодекс Российской Федерации).
Средства обучения и инструктажа	Инструкции по охране труда, инструкции по безопасности; документы, подтверждающие прохождение обучения и проверку знаний в организациях, имеющих соответствующее разрешение проводить обучение вопросам охраны труда.*
Стробоскопический эффект	Кажущееся изменение или прекращение движения предмета, освещаемого светом, периодически изменяющимся с подходящей частотой (Международный светотехнический словарь, 3-е издание)
Травмобезопасность	Соответствие рабочих мест требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работников в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.*
Условия труда	Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Трудовой кодекс Российской Федерации).
Условия труда безопасные	Условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Трудовой кодекс Российской Федерации).
Условия труда вредные	Условия труда, характеризующиеся наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство. (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Условия труда опасные (экстремальные)	Условия труда, характеризующиеся уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм. (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Условия труда оптимальные	Условия труда, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности (Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006 – 05).
Безопасность производственного оборудования	Свойство производственного оборудования соответствовать требованиям безопасности труда при монтаже (демонтаже) и эксплуатации в условиях, установленных нормативной документацией (ГОСТ ССБТ 12.0.0-02-80*. Термины и определения).

Безопасность производственного процесса	Свойство производственного процесса соответствовать требованиям безопасности труда при проведении его в условиях, установленных нормативной документацией (ГОСТ ССБТ 12.0.002-80* . Термины и определения).
Знак безопасности	Знак, предназначенный для предупреждения человека о возможной опасности, запрещении или предписании определенных действий, а также для информации о расположении объектов, использование которых связано с исключением или снижением последствий воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов (ГОСТ ССБТ 12.0.002-80*. Термины и определения).
Техника безопасности	Система организационных мероприятий, технических средств и методов, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов (ГОСТ ССБТ 12.0.002-80* . Термины и определения).
Требования безопасности труда	Требования, установленные законодательными актами, нормативными и проектными документами, правилами и инструкциями, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда и регламентирует поведение работающего (ГОСТ ССБТ 12.0.002-80* . Термины и определения).

* Определение дано применительно к настоящим Методическим рекомендациям

Приложение № 3

Рекомендации по определению рабочих мест

1. При определении рабочих мест на объектах электроэнергетики следует учитывать, что трудовая деятельность подавляющего числа работников осуществляется в рабочей зоне, в которую входит совокупность обслуживаемого оборудования, зданий и сооружений, расположенных на значительном расстоянии друг от друга и соединяемых маршрутами прохода (проезда), проходящими, как правило, в зонах действия опасных и вредных факторов.

2. Все места, где работник выполняет операции, обусловленные технологическим процессом, оперативное и техническое обслуживание и ремонт оборудования зданий и сооружений, являются рабочим местом данного работника, или группы работников.

3. Рабочим местом оперативно-эксплуатационного персонала, является пространственная зона, определенная с учетом норм обслуживания, маршрутных и технологических карт. Например, рабочее место машиниста-обходчика по турбинному оборудованию (ТО) включает в себя рабочие зоны всех отметок ТО, где производится осмотр оборудования с учетом количества обслуживаемых турбин.

Рабочее место электромонтера по обслуживанию подстанций включает в себя помещение щита управления и рабочие зоны на подстанции согласно технологическим картам осмотра и технического обслуживания оборудования и сооружений.

4. Рабочим местом ремонтного персонала является пространственная зона, в которую входят ремонтные мастерские, комнаты отдыха работников и не ремонтные площадки, расположенные непосредственно у ремонтируемого оборудования, зданий и сооружений.

Такие рабочие места определяются в зависимости от вида выполняемых ремонтных работ с учетом нормативной трудоемкости, рассчитанной по нормам времени.

Например, рабочее место работников бригады по ремонту поверхностей нагрева на ТЭС является пространственная зона, в которую входит помещение мастерских, комната отдыха, рабочая площадка у котла, топка котла, учитывается также, количество ремонтируемых котлов.

Рабочим местом работников бригады по ремонту воздушных линий электропередачи ПЭС является пространственная зона, определяемая протяженностью ремонтируемого участка ВЛ. В рабочее место входит также работа на опоре, проезд в автомобиле, ремонтные мастерские на базе.

5. Рабочим местом оперативного (дежурного) персонала является рабочая зона, в которую входит помещение щита управления, комната диспетчеров. Численность рабочих мест определяется по штатному расписанию, составленному с учетом нормативной численности и норм обслуживания.

Например, рабочим местом машиниста энергоблока является помещение щита управления.

Рабочее место диспетчера электросетей – помещение щита управления.

6. Рабочим местом административно-управленческого персонала является рабочая зона, в которую входит кабинет, где в основном работает служащий, рабочий стол, как правило оборудованный персональным коапьютером, и места (подведомственные работодателю), где приходится бывать работнику при выполнении работы. Наименование рабочего места определяется по выполняемой функции. Например, бухгалтерия, рабочее место главного бухгалтера и т.п. Численность рассчитывается с учетом действующей организационной функции управления, должностных инструкций, по штатному расписанию, составленному с учетом нормативной численности персонала.

7. Рабочие места бывают индивидуальными, коллективными (бригадными), стационарными и нестационарными.

7.1. Индивидуальное рабочее место это рабочее место, на котором все операции выполняются одним работником или несколькими работниками, работающими в смены.

К индивидуальным рабочим местам относятся рабочие места административно-управленческого персонала, эксплуатационного и ремонтного инженерного и технического персонала, и многих рабочих (сварщика, токаря, плотника, водителя и пр.).

К индивидуальным рабочим местам относятся места, где работает несколько человек посменно (машинист энергоблока, диспетчер электрических сетей, оператор котельной, охранник и пр.)

7.2. Под коллективным (бригадным) рабочим местом понимается такое рабочее место, на котором занято несколько работников без закрепления за каждым из них индивидуальной рабочей зоны, обслуживающих одно оборудование и осуществляющих в течение рабочей смены весь комплекс операций вместе и взаимозаменяя друг друга.

К коллективным рабочим местам можно отнести бригады слесарей-ремонтников, электриков-ремонтников при условии, что они выполняют одни и те же операции (что предполагает одинаковую разрядность профессий), обслуживают одно и то же оборудование, находятся в одних и тех же условиях.

Существуют бригады, состоящие из индивидуальных рабочих мест, где за каждым работником (или группой работников одной профессии) закреплена индивидуальная рабочая зона, оборудование, где каждый работник (или группа работников) выполняет присущие его (их) профессии операции. Например, бригада по ремонту воздушных линий электропередач, объединяющая такие профессии, как водитель автомобиля, мастер, электромонтер по ремонту воздушных линий электропередач, машинист автовышки и автогидроподъемника.

7.3. Стационарные рабочие места – рабочие места, характеризуемые стационарными рабочими зонами, где работы выполняются в стационарных условиях. Примером стационарных рабочих мест являются рабочие места административно-управленческого персонала, оперативного (дежурного) персонала и т.п.

7.4. Нестационарные рабочие места – рабочие места с территориально меняющимися рабочими зонами, где рабочей зоной считается часть рабочего места, оснащенная необходимыми средствами производства, в которой один или несколько работников выполняют сходную по характеру работу или операцию. Примером нестационарных рабочих мест являются рабочие места ремонтного персонала, например, бригады по ремонту воздушных линий электропередач.

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ
подлежащих аттестации по условиям труда

в_____

наименование организации (подразделения)

№ п/п	Номер (шифр рабочего места)*	Наименование рабочего места	Наименование профессии или должности	Код профессии, должности по ОК 016-94	Количество работающих	Из них женщин	Место проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса	Оцениваемые факторы																		
								время их воздействия, в часах (процентах к продолжительности смены)																Тяжесть труда	Напряженность труда	СИЗ	Травмобезопасность
								химический**	биологический	физические																
										АПФД**	шум	инфразвук3	ультразвук	вибрация общая	вибрация локальная	ЭМП и излучения	ионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	аэроионный состав воздуха	ультрафиолетовое излучение	лазерное излучение				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27

* Номера аналогичных рабочих мест завершаются буквой «а».

**На отдельном листе дается перечень химических веществ и аэрозолей, преимущественно фиброгенного действия.

Составил _____ _____ _____ _____

(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Председатель аттестационной
комиссии организации (подразделения)

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела
организации и оплаты труда

_____ _____ _____
(ФИО) (подпись) (дата)

Начальник структурного
подразделения
по работе с персоналом

_____ _____ _____
(ФИО) (подпись) (дата)

Начальник отдела,
на который возложены
функции охраны труда

_____ _____ _____
(ФИО) (подпись) (дата)

Приложение № 5
(рекомендуемое)

Лист изменений №__ к Перечню рабочих мест,
утвержденному _____
(дата подписи Перечня председателем аттестационной комиссии)
Дата оформления_____

Таблица 1

Сведения о рабочих местах (РМ), по которым вносятся изменения

РМ, исключаемые из Перечня		**РМ, приведенные в Перечне, по которым вносятся изменения**		**РМ, дополнительно включаемые в Перечень**	
Номер (шифр) РМ	**Наименование профессии, должности (рабочего места)**	**Номер (шифр) РМ**	**Наименование профессии, должности (рабочего места)**	**Номер (шифр) РМ**	**Наименование профессии, должности (рабочего места)**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**

Таблица 2

Дополнение (изменение) к Перечню РМ

№ п/п	**Номер (шифр рабочего места)***	**Наименование рабочего места**	**Наименование профессии или должности**	**Код профессии, должности по ОК 016-94**	**Количество работающих**	**Из них женщин**	**Место проведения измерений факторов производственной среды и трудового процесса**	**Оцениваемые факторы**																		
								время их воздействия, в часах (процентах к продолжительности смены)																		
											физические															
								химический**	**биологический**	**физические АПФД****	шум	инфразвук	ультразвук	вибрация общая	вибрация локальная	ЭМП и излучения	ионизирующие излучения	микроклимат	световая среда	аэроионный состав воздуха	ультрафиолетовое излучение	лазерное излучение	Тяжесть труда	Напряженность труда	СИЗ	Травмобезопасность
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**

* Номера аналогичных рабочих мест завершаются буквой «а».
**На отдельном листе дается перечень химических веществ и аэрозолей, преимущественно фиброгенного действия.

Составил _____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Председатель аттестационной
комиссии организации (подразделения)

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела организации
и оплаты труда

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Начальник структурного
подразделения
по работе с персоналом

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Начальник отдела,
на который возложены
функции охраны труда

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Приложение № 6
(рекомендуемое)

Сведения о рабочих местах, подлежащих аттестации по условиям труда

№ п/п	1												
Номер (шифр) РМ	2												
Наименование профессии, должности (наименование РМ)	3												
Оборудование, используемые приспособления и инструменты (тип, марка)	4												
Характер выполняемых работ	5												
Используемые сырье и материалы	6												
Продолжительность рабочей недели, ч	7												
Продолжительность доп. отпуска за условия труда, кал. дней	8												
Льготное пенсионное обеспечение (основание)	9												
Молоко, ЛПП	10												
Периодичность медосмотров, раз в год	11												
Размер повышения оплаты труда, %	12												
Количество регламентированных перерывов,их продолжительность	13												

Составил _____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Председатель аттестационной
комиссии организации (подразделения)

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Приложение № 7
(рекомендуемое)

Сведения о СИЗ, фактически выдаваемых работникам

_____
наименование организации (подразделения)

№ п/п	Номер (шифр) РМ	Наименование профессии, должности (рабочего места)	Наименование СИЗ	Основание для выдачи СИЗ	Наличие и номер сертификата на СИЗ, срок действия сертификата	Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета	Необходимость и выдача смывающих и обезвреживающих средств
1	2	3	4	5	6	7	8

Составил _____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Председатель аттестационной
комиссии организации (подразделения)

_____ _____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись) (дата)

Приложение № 8

ИНФОРМАЦИЯ

1. Данные об Аттестующей организации:
наименование _____
почтовый адрес _____
телефон _____ эл. адрес _____ факс _____
руководитель _____
(фамилия, инициалы)

2. Данные об учредителе (учредителях):
наименование _____
почтовый адрес _____
телефон _____ эл. адрес _____ факс _____
руководитель _____
(фамилия, инициалы)

3. Данные об организации (работодателе – физическом лице, являющемся индивидуальным предпринимателем), где проведена аттестация рабочих мест по условиям труда:
наименование _____
почтовый адрес _____
телефон _____ эл. адрес _____ факс _____
руководитель _____
(фамилия, инициалы)

4. Виды измерений, проведенных Аттестующей организацией

Наименование измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса	**Нормативные правовые акты, регламентирующие гигиенические нормативы условий труда**	**Нормативные правовые акты, регламентирующие методы измерений**
1	**2**	**3**

5. Средства измерений (СИ), использованные Аттестующей организацией

Наименование измеряемых параметров вредных и (или) опасных производственных факторов	**Наименование средств измерений, тип (марка), заводской №, год выпуска**	**Изготовитель (страна, предприятие, фирма)**	**Диапазон измерений**	**Класс точности, погрешность измерений**	**Год ввода в эксплуатацию, инвентарный номер**	**Дата поверки, № свидетельства о поверке, периодичность**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

6. Кадровый состав работников Аттестующей организации

Ф.И.О.	**Должность**	**Образование**	**Вид деятельности**	**Наличие сертификата (свидетельства)**	**Сведения об аттестации**

Приложение № 9
(рекомендуемое)

Лист изменений №
к Карте аттестации рабочего места по условиям труда №

Причина внеочередной аттестации рабочего места (внесения изменений):
_____
_____

Дата_____

Строка 030. Оценка условий труда:
по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		**Класс условий труда**
Химический		
Биологический		
АПФД		
Акустические	Шум	
	Инфразвук	
	Ультразвук воздушный	
	Ультразвук контактный	
Вибрация общая		
Вибрация локальная		
Электромагнитные поля и излучения		
Лазерное излучение		
Ультрафиолетовое излучение		
Ионизирующие излучения		
Микроклимат		
Освещение		
Тяжесть труда		
Напряженность труда		
Аэроионный состав воздуха		
Общая оценка условий труда		

– по травмобезопасности _____
(класс условий труда по травмобезопасности)

– по обеспеченности СИЗ _____
(рабочее место соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Продолжение Приложения № 9

Строка 090. Заключение аттестационной комиссии

Рабочее место аттестовано:

по факторам производственной среды и трудового процесса с классом _____
(1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

по травмобезопасности с классом _____
(1,2,3)

по обеспеченности СИЗ _____
(соответствует (не соответствует)
требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ
не предусмотрены)

Председатель аттестационной комиссии

Должность _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

Члены аттестационной комиссии

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

С результатами оценки условий труда ознакомлен(ы)

_____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

_____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

Приложение № 10
(справочное)

Критерии и классификация гигиенической оценки условий труда
(выдержки из Р 2.2.2006-05)

Гигиеническая оценка условий труда проводится в соответствии с Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда». Этот документ утвержден Главным государственным санитарным врачом РФ и введен в действие с 1 ноября 2005 г.

Согласно терминологии Руководства:

Условия труда — совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Вредный фактор рабочей среды[1] – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работника может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья, повреждение здоровья потомства.

Вредными факторами могут быть:

– физические факторы – температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение; неионизирующие электромагнитные поля (ЭМП) и излучения – электростатическое поле; постоянное магнитное поле (в т. ч. гипогеомагнитное); электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц); широкополосные ЭМП, создаваемые ПЭВМ; электромагнитные излучения радиочастотного диапазона; широкополосные электромагнитные импульсы; электромагнитные излучения оптического диапазона (в т. ч. лазерное и ультрафиолетовое); ионизирующие излучения; производственный шум, ультразвук, инфразвук; вибрация (локальная, общая); аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия; освещение -естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блесткость); электрически заряженные частицы воздуха – аэроионы;

– химические факторы – химические вещества, смеси, в т. ч. некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и/или для контроля которых используют методы химического анализа;

– биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний;

– факторы трудового процесса.

Тяжесть труда – характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Напряженность труда – характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся:

– интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Опасный фактор рабочей среды – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

[1] В терминологии МОТ – опасный фактор рабочей среды.

Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) — уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Примечание. Гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и

Продолжение Приложения № 10

благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

Общие принципы гигиенической классификации условий труда

Гигиенические критерии – это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов. Классификация условий труда основана на принципе дифференциации указанных отклонений за исключением работ с возбудителями инфекционных заболеваний, с веществами, для которых должно быть исключено вдыхание или попадание на кожу (противоопухолевые лекарственные средства, гормоны-эстрогены, наркотические анальгетики), которые дают право отнесения условий труда к определенному классу вредности за потенциальную опасность.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников* условно разделяют на 4 степени вредности:

1 степень 3 класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами и увеличивают риск повреждения здоровья;

2 степень 3 класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной

[1] В классификации в основном использована качественная характеристика изменений в организме работников, которая будет дополняться количественными показателями по мере накопления информации о рискахз нарушения здоровья.

заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

3 степень 3 класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии;

4 степень 3 класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т. ч. и тяжелых форм.

Общая гигиеническая оценка условий труда

Условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и относятся к 1 или 2 классу, если фактические значения уровней вредных факторов находятся в пределах оптимальных или допустимых величин соответственно. Если уровень хотя бы одного фактора превышает допустимую величину, то условия труда таком рабочем месте, в зависимости от величины превышения и в соответствии с настоящим Руководством, как по отдельному фактору, так и при их сочетании могут быть отнесены к 1–4 степеням 3 класса вредных или 4 классу опасных условий труда.

Оценка условий труда с учетом комбинированного действия факторов проводится на основании результатов измерений отдельных факторов и в соответствии с методиками, в которых учтены эффекты суммации при комбинированном действии химических веществ, биологических факторов, различных частотных диапазонов электромагнитных излучений. Общую оценку устанавливают:

– по наиболее высокому классу и степени вредности;

–- в случае сочетанного действия 3 и более факторов, относящихся к классу 3.1, общая оценка условий труда соответствует классу 3.2;

– при сочетании 2 и более факторов классов 3.2, 3.3, 3.4 – условия труда оцениваются соответственно на одну степень выше.

В сложных случаях условия труда оценивают по показателям функционального состояния организма работника и др. данным специалисты по гигиене или медицине труда (Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, научные подразделения гигиенического, профиля). К таким случаям относятся:

– особые формы организации работ (продолжительность рабочей смены более 8 ч, вахтовый метод труда и т. п.);

– работы, связанные с преимущественными перемещениями и воздействием на работника факторов, меняющихся по интенсивности, продолжительности и природе;

– работы, требующие применения специальных средств защиты, ухудшающих функциональное состояние работника;

– сложные комбинации факторов рабочей среды, тяжести и напряженности труда.

Приложение № 11

Форма личной карточки учета выдачи СИЗ
(извлечение из «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н)

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА №
учета выдачи СИЗ

Фамилия_____
Имя_____ Отчество _____
Табельный номер_____
Структурное подразделение_____
Профессия (должность)_____
Дата поступления на работу_____
Дата изменения профессии (должности) или переводе в другое структурное подразделение
_____

Пол_____
Рост_____
Размер:
одежды_____
обуви_____
головного убора_____
противогаза_____
респиратора_____
рукавиц_____
перчаток_____

Предусмотрена выдача: _____
(Наименование типовых (типовых отраслевых) норм

Наименование СИЗ	**Пункт типовых Норм**	**Единица Измерения**	**Количество на год**

Руководитель структурного подразделения _____
(Фамилия, инициалы) (подпись)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	**Сертификат соотвествия №**	**Выдано**				**Возвращено**				
		Дата	кол-во	% износа	Расписа в получении	дата	кол-во	% износа	расписка сдавшего	распика в приеме
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**

Приложение № 12
(рекомендуемое)

Рекомендации по представлению сводных данных для оформления протокола оценки освещения при размещении рабочего места в нескольких зонах работы

Таблица

Описание осветительных установок

№№ п/п (код рабочей зоны)	Наименование цехов, подразделений, рабочих мест, рабочих поверхностей, точек измерения	Система освещения	Тип светильников	Высота подвеса светильников	Тип и мощность ламп	Числ не горящих ламп%
1	2	3	4	5	6	7
10.1	Кабинет начальника	Общее	ЛПО-2х40	2,7	ЛБ40	–
10.2	Комната мастеров	Общее	ЛПО-2х40	2,7	ЛБ40	20
10.3	Комната техников	Общее	ЛПО-2х40	2,7	ЛБ40	–
10.4	Кладовая – кабинет – помещение кладовой	Общее	ПВЛ1-2х40 ПВЛ1-2х40	3,0 2,5	ЛБ40; ЛД40 ЛД40; ЛБ40	12,5 0
10.5	Мастерская по ремонту насосов	Общее; комб.	ПВЛ1-2х40 св-к МО	3,0;2,5 –	ЛБ40 ЛН60	8,5 –
10.6	Аккумуляторная	Общее	РУ св-к с ЛН	2,5	ЛН60	0
10.7	Вулканизаторная	Общее	НСП09	2,5	ЛН100	0
10.8	Пост техобслуживания	Общее	НСП 09 РКУ ШОД-2х40	4,0 5 1,5	ЛН100 ДРЛ250 ЛБ40	30 0 25
10.9	Мастерская по ремонту вентустановок	Общее	ШОД-2х40	4,5	ЛБ40	45
10.10	Осушители водорода бл.1–9 (холод. установки) бл. 4 бл.	Общее Общее	НСП11 НСП11	1,8 1,8	ЛН100 ЛН100	0
10.11	Главный корпус бл.1–8, турб.отделение. Ряд Б отм.0 ось 13 Ряд Б отм.0 ось 17	Общее Общее	НСП09; НСП11РУ св. с ЛН 3-х ламп. с ЛЛ	2,5 0–1, 5	ЛН100;150 ЛБ80	0 30
10.12	Главный корпус бл.9, турб. отделение. Ряд Б отм.3,0	Общее	НСП09	3	ЛН100	0
10.13	Помещение для зарядки огнетушителей	Общее	ШОД-2х40 ОД-2х80	4,0 4,0	ЛБ40 ЛБ80	0 0

Продолжение Приложения № 12

1	2	3	4	5	6	7
10.14	Помещение сауны	Общее	св-ки с ЛН	2,0	ЛН60;100	30
10.15	Гл.корпус бл.1–9 сан. узлы (отм.9 ряд В)	Общее	св-ки с ЛЛ; ЛН	2-2,5	ЛЛ40; ЛН60;100	0–50
10.16	Тепловой узел гл. корпуса бл.1-8 бл.1 бл.8	 Общее Общее	 РСП20; НСП20 РСП20	 30 4,5	 ДРЛ250; ЛН200 ДРЛ125	 30 0
10.17	Тепловые камеры	–	–	–	–	–
10.18	Колодцы фекал.и ливнев. канализации. Водопров. колодцы	–	–	–	–	–
10.19	ЦТП – тепловой узел	Общее	РКУ с ЛН	3,5	ЛН60;100	0
10.21	Сварочный пост	Общее	ШОД-2х80	3,5	ЛБ80	0
10.22	КОС, ВОС – хлораторные	Общее	НСП09	2;3,5	ЛН60	0
10.23	КОС – насосные	Общее	РКУ с ЛН	3,0	ЛН60;100	0
10.24	КОС – песковые, иловые площадки	–	–	–	–	–
10.25	КОС – фильтры блока доочистки	Общее	НСП09	2,5	ЛН60;100	0
10.26	ВОС – маш. зал	Общее	св-ки с ЛН	3,5	ЛН100	20
10.27	Закрытые помещения производства ремонтных и монтажных работ: Тепловые узлы ИВК Помещение кондиционеров ИБК	 Общее Общее	 НСП09; РКУ с ЛН св-ки с ЛН	 3 3	 ЛН100 ЛН150	 50
10.28	Мастерская по ремонту холод.оборудования	Общее	ШОД-2х40	4,5	ЛБ40	0

ПРОТОКОЛ № ХХХ-О
оценки условий освещения

1. Наименование организации, подразделения и рабочего места
ХХХХХХХ ГРЭС, цех ТПК
Мастер по ремонту технологического оборудования
2. Наименование организации (ее подразделения), выполнявших измерения
Испытательная лаборатория, аттестат аккредитации № ХХХ
3. Наименование измеряемого производственного фактора освещение
4.Сведения о средствах измерения: Люксметр-пульсметр «Аргус-07» №227, дата поверки 03.12.2008г., свидетельство №157/01

Продолжение Приложения № 12

5. Нормативно-методические документы, на основании которых проводились измерения и оценка: Руководство Р 2.22006-05, ГОСТ 24940-96 «Здания и сооружения. Методы измерения освещенности», СНиП 23-05-95* «Естественное и искусственное освещение», Методические указания № МУ ОТ РМ 01-98 / МУ 2.2.4.706-98 «Оценка освещения рабочих мест», Ведомственные нормы освещенности электростанций и подстанций (1972 г.).

6. Характеристика осветительных установок

№ и наименование места измерения	Система освещения	Тип светильников	Высота подвеса светильников, м	Тип и мощность ламп	Число негорящих ламп, %
п.п.10.1; 10.2;1 0.17; 10.18; 10.19; 10.27	См. таблицу				

7. Разряды и подразряды зрительных работ

Наименование помещений, операций, оборудования	Комната мастеров	Ремонт оборудования на месте	Обслуживание оборудования
Разряд и подразряд зрительных работ	Б2	Vв; VI; X	VIIIв

8. Результаты обследования (См.таблицу)

№ п/п	Наименование производственного фактора, единица измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Дата проведения измерения	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения (оценка)	Класс условий труда, степень вредности и опасн.	Продолжительность воздействия, % раб.вр.
1	Общая оценка по освещению					3.1	
2	Оценка естественного освещения		19.06.09			3.1	
	КЕО,%					3.1	
	п.п.10.2;10.1	0,5		2,2	–	2	25
	п.п.10.19	0,5/0,7*		–	–	2	25
	п.п.10.17;10.18;10.27	0,5/0,7*		0	<0,1	3.2	50
3	Оценка искусственного освещения		17.06.09			3.1	
	Освещенность раб. пов., Е, лк					3.1	
	10.2 Комната мастеров	200		210–250	–	2	6,25
	10.1 Кабинет начальника	200		200	–	2	18,75
	п.10.17;10.18 Г – зона обслуживания	20**		20***	–	2	25

	п. 10.19 Г – зона работы	30		30****	–	2	25
	п.10.27 Г – зона работы	150**		1,5–9+ПС*****	<Ен	3.1	25
	Прямая блескость.	Отсутствие		Отсутствует	-	2	
	Пульсация освещенности, К п, %:	20		4–10		2	
*							
**							
***							
****							
*****							

* В числителе приведена норма КЕО для оценки вредности по естественному освещению, в знаменателе – для оценки необходимости повышения освещенности от искусственного освещения при недостаточности естественного.

** Норма приведена для ламп накаливания.

*** Обеспечивается переносным освещением (карманными или щелочными фонарями).

**** В темное время суток обеспечивается правильным размещением прожекторов и освещения работающей техники.

***** Норма освещенности должна быть обеспечена при использовании переносного светильника (ПС), при этом освещенность от стационарных светильников должна быть не менее 50 лк при газоразрядных лампах и 20 лк при лампах накаливания.

9. Заключение. Освещение не соответствует требованиям норм по ряду рабочих зон.
Общий класс по освещению с учетом времени воздействия – 3.1.

10. Должность, фамилия, инициалы, подпись специалиста, проводившего измерения

11. Должность, фамилия, инициалы, подпись представителя организации, где проводились инструментальные измеренияя

12. Должность, фамилия, инициалы, подпись ответственного лица Испытательной лаборатории (Аттестующей организации – в случае ее привлечения)

Приложение № 13
(рекомендуемое)

Пример заполнения Карты аттестации рабочего места по условиям труда

КАРТА АТТЕСТАЦИИ
рабочего места по условиям труда №5

Электрослесарь по ремонту оборудования
распределительных устройств 6 разряда Код 19923
(профессия, должность работника)

Наименование организации _____
Адрес организации г. XXX, ул. XXX, д. XXX
Наименование подразделения _____
Наименование участка (бюро, сектор) _____
Количество и номера аналогичных рабочих мест (РМ) 1
Строка 010. Выпуск ЕТКС, КС Тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих электроэнергетики, утвержденный постановлением Минтруда России от 12.03.99 г. № 5 (с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 3 октября 2005 г.).
Строка 020. Количество работающих:
на одном РМ 1
на аналогичных РМ –
всего/из них женщин –
Строка 030. Оценка условий труда:
по степени вредности и (или) опасности факторов
производственной среды и трудового процесса

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса		Класс условий труда
Химический		2
Биологический		–
АПФД		–
Акустические	Шум	2
	Инфразвук	2
	Ультразвук воздушный	–
	Ультразвук контактный	–
Вибрация общая		2
Вибрация локальная		–
Электромагнитные поля и излучения		2
Лазерное излучение		–
Ультрафиолетовое излучение		–
Ионизирующие излучения		–
Микроклимат		2

Освещение	2
Тяжесть труда	3.1
Напряженность труда	2
Аэроионный состав воздуха	–
Общая оценка условий труда	3.1

– по травмобезопасности _____2_____
(класс условий труда по травмобезопасности)

– по обеспеченности СИЗ рабочее место соответствует требованиям обеспеченности СИЗ
(рабочее место соответствует (не соответствует) требованиям обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Строка 040. Гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Вид гарантий и компенсаций	Фактические	По результатам оценки условий труда	
		наличие и размер компенсаций	необходимость и размер компенсаций	основание
1.	Размер повышения оплаты труда работников (факторы, его обусловливающие) <*>			
2.	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска			
3.	Сокращенная продолжительность рабочего времени (час.)			
4.	Молоко или другие равноценные пищевыепродукты			
5.	Лечебно-профилактическое питание			
6.	Досрочное назначение трудовой пенсии по старости <*>			

<*> При работе мужчин и женщин в числителе приводятся сведения для мужчин, в знаменателе – для женщин.

Примечание: п.п. 1.2.3 табл. Не заполнены в связи с неприятием Минздравсоцразвития России нормативного правового акта об утверждении размеров компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) тяжелыми условиями труда.

Продолжение Приложения № 13

Строка 050. Периодичность медицинских осмотров

Фактическая		**Рекомендуемая по результатам оценки условий труда**	
периодичность	**основание**	**периодичность**	**основание**
1 раз в 2 года	Перечень профессий (контингент), подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам по приказу МЗ и МП РФ от 14.03.1996 г. № 90 и приказу МЗ и СР РФ от 16.08.2004 г. № 83 по Филиалу ОАО «ХХХ Объединенная Электросетевая Компания», утвержден директором ХХХ Филиала 07.02.2009 г., согласован с Управлением Роспотребнадзора по ХХХ области	1раз в 2 года*	п. 2 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 РФ (с изменениями от 16.05.2005 г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)и порядка проведения этих осмотров (обследований)»; п. 2приложения № 2 к приказу Минздравмедпрома России от 14.03.96 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии»

*Для лиц, не достигших 21 года – ежегодно

Строка 060. Рекомендуемые режимы труда и отдыха:
а) регламентируемые перерывы 5 минут после каждого часа работы (по графику организации)
(количество, продолжительность)

б) другие рекомендации –

Строка 070. Рекомендации по подбору работников:
возможность применения труда
а) женщин Нет (п. 1.9 СанПиН 2.2.0.555-96 Гигиенические требования к условиям труда женщин)
б) лиц в возрасте до 18 лет Нет (п. 2.6, п.п. Б.3 СанПиН 2.4.6.664-97 Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков)
в) другие рекомендации –

Строка 080. Рекомендации по улучшению условий труда, необходимость дополнительных исследований:
Рационализация режимов труда и отдыха

Строка 090. Заключение аттестационной комиссии
Рабочее место аттестовано:

по факторам производственной среды и трудового процесса с классом _____3.1_____
(1, 2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)

Продолжение Приложения № 13

по травмобезопасности с классом _____2_____
(1, 2, 3)

по обеспеченности СИЗ Соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ
(соответствует (не соответствует) требованиям
обеспеченности СИЗ, СИЗ не предусмотрены)

Председатель аттестационной комиссии

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

Члены аттестационной комиссии

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

_____ _____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О) (должность) (дата)

С результатами оценки условий труда ознакомлен(ы)

_____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

_____ _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

Продолжение Приложения № 13

К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – МТ
оценки условий труда по показателям микроклимата

1. Наименование организации:

_____

2. Наименование подразделения организации, рабочего места

_____
Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разряд)

3. Дата проведения измерений: 12.09.2008 г.

4. Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений, сведения об ее аккредитации
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

5. Наименование измеряемого фактора: микроклимат

6. Сведения о применяемых средствах измерения:
Измеритель влажности и температуры ИВТМ-7 (год выпуска 2006, заводской № 15325), свидетельство о поверке № 03-15382701 от 01.10.2008 г., срок действия до 01.10.2009 г.
Термоанемометр цифровой VT 50 (год выпуска 2006, заводской № 6083464), свидетельство о поверке № 099367 от 04.06.2008 г., срок действия до 04.06.2009 г.
Радиометр неселективный Аргус-03 (год выпуска 2007, заводской № 262), свидетельство о поверке № 7388/08-О от 30.10.2008 г., срок действия до 30.10.2009 г.

7. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: СанПиН 2.2.4.548-96, утв. ГКСЭН России 01.10.96, Руководство Р 2.2.2006-05, утв.Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.05 г.

8. Период года: Теплый

9. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

№ пп	Место проведения измерений	Категория работ	Продолжительность воздействия, час	Температура воздуха,˚с			Влажность воздуха,%			Скорость движения воздуха, м/с			Класс условий труда
				Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	П/ст № 267 Щит управления	116	0.6	21.1-27.0	25.5	2	40–60	46	1	0–0.5	0.01	2	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2	П/ст №267 ЗРУ 10кВ	116	0.6	16.0-18.9	18.3	2	40–60	42	1	0 – 0.. 2	0.03	2	2
3	П/ст № 267 ОРУ	116	0.6	≤25	11	2	–	75	–	–	2	-	2
4	П/ст № 397 Щит управления	116	0.6	21.1–27.0	23.2	2	40–60	42	1	0–0.5	0.02	2	2
5	П/ст №397 ЗРУ 10 кВ	116	\0.6	21.1–27.0	22.5	2	40–60	40	/	0-0.5	0.02	2	2
6	П/ст № 397 ОРУ	116	\0.6	≤25	11	2	–	75	–	–	2	–	2
7	Салон а/м Пежо-Партнер, гос.№ 298ХУ 177	1а	1	23.0–25.0	23	1	40–60	52	/	0–0.1	0.02	2	2
8	П/ст № 838 Щит управления	116	0.6	21.1–27.0	23.1	2	40–60	40	1	0–0.5	0.03	2	2
9	П/ст № 838 ЗРУ 10 кВ	116	0.6	21.1–27.0	22.8	2	40–60	41	/	0–0.5	0.02	2	2
10	П/ст № 838 ОРУ	116	0.6	≤25	11	2	–	75	–	–	2	–	2
11	П/ст № 838 КРУЭ 220кВ	116	0.6	21.1–27.0	22.5	2	40–60	40	/	0–0.5	0.03	2	2
12	П/ст №838 Комната слесарей	116	1	21.1 –27.0	22.4	2	15–75	38	2	0–0.5	0.01	2	2

10. Заключение: класс условий труда – 2

11. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

12. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

13. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13

К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – МХ
оценки условий труда по показателям микроклимата

1. Наименование организации:

_____

2. Наименование подразделения организации, рабочего места

_____

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разряд)

3. Дата проведения измерений: 21.11.2008 г.

4. Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений, сведения об ее аккредитации

Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

5. Наименование измеряемого фактора: микроклимат

6. Сведения о применяемых средствах измерения:

Измеритель влажности и температуры ИВТМ-7 (год выпуска 2006, заводской № 15325), свидетельство о поверке № 03-15382701 от 01.10.2008 г., срок действия до 01.10.2009 г.

Термоанемометр цифровой VT 50 (год выпуска 2006, заводской № 6083464), свидетельство о поверке № 099367 от 04.06.2008 г., срок действия до 04.06.2009 г.

Радиометр неселективный Аргус-03 (год выпуска 2007, заводской № 262), свидетельство о поверке № 7388/08-О от 30.10.2008 г., срок действия до 30.10.2009 г.

7. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: СанПиН 2.2.4.548-96, утв. ГКСЭН России 01.10.96, Руководство Р 2.2.2006-05, утв.Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.05 г.

8. Период года: Холодный

9. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

№ пп	Место проведения измерений	Категория работ	Продолжительность воздействия, час	Температура воздуха,˚с			Влажность воздуха,%			Скорость движения воздуха, м/с			Класс условий труда
				Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	Допустимая	Измеренная	Класс условий труда	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	П/ст № 267 Щит управления	IIб	0.6	19.1–22.01	22	2	40–60	45	/	0–0.4	0.01	2	2
2	П/ст №267 ЗРУ 10кВ	Пб	0.6	17.0–19.0	17.8	1	15–75	43	2	0–0.2	0.04	2	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
3	П/ст № 267 ОРУ	IIб	0.6	≥–5.5	–3.3*	2	-	-	-	-	2	-	2
4	П/ст № 397 Щит управления	IIб	0.6	19.1– 22.0	22	2	40-60	45	1	0-0.4	0.01	2	2
5	П/ст №397 ЗРУ 10 кВ	IIб	0.6	19.1–22.0	21	2	40-60	42	1	0-0.4	0.01	2	2
6	П/ст № 397 ОРУ	IIб	0.6	≥–5.5	–3.3*	2	-	-	-	-	2	-	2
7	Салон а/м Пежо-Партнер, гос.№ 298ХУ177	1а	1	22.0–24.0	22.3	1	40-60	54	1	0-0.1	0.01	2	2
8	П/ст № 838 Щит управления	IIб	0.6	19.1–22.0	22	2	15-75	34	2	0-0.4	0.04	2	2
9	П/ст № 838 ЗРУ 10 кВ	IIб	0.6	19.1– 22.0	20.4	2	40-60	41	1	0-0.4	0.03	2	2
10	П/ст № 838 ОРУ	IIб	0.6	≥–5.5	–3.3*	2	-	-	-	-	2	-	2
11	П/ст № 838 КРУЭ 220кВ	IIб	0.6	19,1–22.0	20	2	40-60	42	1	0-0.4	0.03	2	2
12	П/ст №838 Комната слесарей	IIб	1	19.1– 22.0	21.1	2	40-60	42	1	0-0.4	0.01	2	2

*– эквивалентная температура воздуха с учетом температурной поправки на охлаждающее действие ветра

10. Заключение: класс условий труда – 2

11. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

12. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

13. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5-О
оценки показателей световой среды

1. Наименование организации:

_____

2. Наименование подразделения организации, рабочего места:

_____

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разряд)

3. Дата проведения измерений: 21.11.2008 г.

4. Организации (ее подразделения), выполнявших измерения, сведения об ее аккредитации: Испытательная лаборатория XXX, г. XXX, аттестат аккредитации № 0630 от 18.03.2008 г. № Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

5. Наименование измеряемого производственного фактора: освещение

6. Сведения о средствах измерения: Прибор комбинированный ТКА-ПКМ/08, № 081906, свидетельство о приемке и продаже (дата продажи 23.09.08г.) действительно до 23 сентября 2009 г.

Люксметр-пульсметр «Аргус 07», № 424, свидетельство о поверке № 7817/09-0 от 07.02.2008 г.,. действительно до 07.02.2009 г.

7. Метод проведения измерений и оценок с указанием идентификационного номера и наименования нормативного документа, на основании которого проводились измерения и оценка: Руководство Р 2.2.2006-05, утв. Гл. госуд. санитарным врачом РФ 29.07.05 г.; ГОСТ 24940-96 «Здания и сооружения. Методы измерения освещенности»; Методические указания № МУ ОТ РМ 01-98/ МУ 2.2.4.706-98 «Оценка освещения рабочих мест»

8. Сведения о нормативной документации, регламентирующей нормативные уровни измеряемого фактора: СНиП 23-05-95* «Естественное и искусственное освещение» 2003г. МГСН 2.06-99

9. Характеристика осветительных установок

№ и наименование места измерения	Система освещения	Тип светильников	Высота подвеса светильников, м	Тип и мощность ламп	Число негорящих ламп, %
П/с № 838					
Щит управления	Общее	ПВЛМ-2х40	3,5	ЛБ40, ЛД40	15
ЗРУ 10 кВ	Общее	НСП20	3,0	ЛН150	20
КРУЭ 220 кВ	Общее	РСП20	4,5	ДРЛ250	0
Комната слесарей	Общее	ПВЛМ-Д-2х40	3,5 2,2	ЛБ40 ЛБ40	16 0
П/с № 397					
Щит управления	Общее	НСП20	3,0	ЛН75	10

ЗРУ 10 кВ	Общее	НСП20	3,2	ЛН100	15
П/с № 267					
Щит управления	Общее	ЛСП-2х40	3,3	ЛБ40, ЛД40	15
ЗРУ 10 кВ	Общее	НСП20	3,0	ЛН150	20

10. Разряды и подразряды зрительных работ

Наименование помещений, оборудования, операций	Комната слесарей	Щит управления	ЗРУ	КРУЭ
Разряд и подразряд зрительных работ	III в	IV г	IV г	IV г

11. Результаты обследования

Отклонение напряжения в сети освещения в начале и в конце измерений не более 5 %

Наименование производственного фактора, единица измерения	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения (оценка)	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия, % раб.вр.
П/с № 838					
Щит управления					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб. пов., Е, лк:	200	300	–	2	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	27	>Кпн	3.1	
ЗРУ 10 кВ					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пПов., Е, лк:	150*	110	<Ен	3.1	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	9	–	2	
КРУЭ 220 кВ					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк:	150*	400	–	2	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	58	–	2	
ОРУ	Работа в светлое время суток			2	7,5
Комната слесарей					12,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк: Г – верстак	300	420	–	2	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	15	28	>Кпн	3.1	
П/с № 397					
Щит управления					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк:	150*	28	<Ен	3.1	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	12	–	2	

ЗРУ 10 кВ					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк:	150*	53	<Ен	3.1	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	3	–	2	
ОРУ	Работа в светлое время суток			2	7,5
П/с № 267					7,5
Щит управления					
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк:	200	102	<Ен	3.1	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	24	>Кпн	3.1	
ЗРУ 10 кВ					7,5
КЕО, %:	0,5	0,0	<0,1	3.2	
Освещенность раб.пов., Е, лк:	150*	70	<Ен	3.1	
Прямая блескость	Соответствие	Соответствует	–	2	
Пульсация освещенности, Кп, %:	20	7	–	2	
ОРУ	Работа в светлое время суток			2	7,5
Перемещения к месту работы	Не регламен-тируются	–	–	2	12,5
Общая оценка по освещению				**2**	
Оценка естественного освещения:				**3.1**	
Оценка искусственного освещения				**2**	

* – для ЛН

12. Заключение. Освещение ряда зон пребывания работника не соответствует нормативным требованиям и подлежит усовершенствованию. Общий класс по освещению с учетом времени воздействия – **2**.

13. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

14. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

15. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ №5 – Ш
измерений и оценки условий труда при воздействии шума

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6разр.)
(профессия или должность, код)

Дата проведения измерений: 21.11.2008
1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения: шумомер-анализатор спектра «Октава-101А» №03А303, поверен ФГУП ВНИИФТРИ, свидетельство о поверке №08/0747, действительно до 10.11.2009г.

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: ГОСТ 12.1.050-86 ССБТ. Методы измерения шума на рабочих местах, СН 2.2.4/2.1.8.562-96. Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки. Р 2.2.2006-05 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериии классификация условий труда.

5. Характеристика шума: непостоянный шум

6. Измеренные величины параметров шума на рабочем месте:

Наименование рабочей зоны	Уровень звука, дБ"А"	Время воздействия, %
П/ст № 267 Щит управления	65	7,5
П/ст №267 ЗРУ 10кВ	71	7,5
П/ст № 267 ОРУ	59	12,5
П/ст № 397 Щит управления	68	7,5
П/ст №397 ЗРУ 10 кВ	65	7,5
П/ст № 397 ОРУ	71	7,5
Салон а/м Пежо-Партнер, гос. № 298ХУ 177	64	7,5

П/ст № 838 Щит управления	64	7,5
П/ст № 838 ЗРУ 10 кВ	70	7,5
П/ст № 838 ОРУ	69	7,5
П/ст № 838 КРУЭ 220кВ	71	7,5
П/ст №838 Комната слесарей	66	12,5

7. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Фактор	Нормативное значение	Фактическое значение	Величина отклонения
Эквивалентный уровень звука, дБА	80	67	–
Максимальный уровень звука, дБА	110	78	–

8. Заключение: класс условий труда – 2

9. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

10. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

11. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – В
измерений и оценки условий труда при воздействии вибрации

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6разр.)
(профессия или должность, код)

Дата проведения измерений: 21.11.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения: шумомер-анализатор спектра «Октава-101А» №03А303, поверен ФГУП ВНИИФТРИ, свидетельство о поверке №08/0747, действительно до 10.11.2009 г.

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: СН 2.2.4/2.1.8.566-96. Производственная вибрация, вибрация в помещениях жилых и общественных зданий. ГОСТ ИСО 8041-2006 Вибрация. Воздействие вибрации на человека. Средства измерений. ГОСТ 31191.1-2004 Вибрация и удар. Измерение общей вибрации и оценка её влияния на человека. ч.1 Общие требования. Р 2.2.2006-05 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериии классификация условий труда.

5. Вид вибрации: Общая вибрация

6. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Среднегеометрическая частота, Гц (корр. уровень)	**Фактическое значение уровня виброускорения, дБ**	**Весовой коэффициент**	**Нормативное значение уровня виброускорения, дБ**	**Время воздействия, %**
п/ст №267, щит управления (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	65	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	62	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	69	–	100	
П/ст № 267 ОРУ (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5

Корректированный уровень (ось X)	65	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	62	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	69	–	100	
п/ст №267, ЗРУ – 10кВ, (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	67	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	68	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	70	–	100	
п/ст №397, ЗРУ 10 (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	62	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	65	–	100	
п/ст №397, ОРУ			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	62	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	65	–	100	
п/ст №397, щит управления (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	62	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	65	–	100	
п/ст №838, щит управления (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	60	–	100	

Корректированный уровень (ось Y)	64	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	66	–	100	
п/ст №838, ЗРУ 10кВ, (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	61	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	66	–	100	
п/ст №838, ОРУ			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	61	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	66	–	100	
п/ст №838, КРУЭ220кВ, (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	7.5
Корректированный уровень (ось X)	61	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	63	–	100	
Корректированный уровень (ось Z)	66	–	100	
Салон(сиденье) автомобиля «Пежо-Партнер» № Е298 ХУ177			**I категория – транспортная**	12.5
Корректированный уровень (ось X)	91	–	112	
Корректированный уровень (ось Y)	91	–	112	
Корректированный уровень (ось Z)	99	–	115	
п/ст №838, комната слесарей, (на полу рабочей зоны)			**III (а) категория – технологическая**	12.5
Корректированный уровень (ось X)	68	–	100	
Корректированный уровень (ось Y)	69	–	100	

Корректированный уровень (ось Z)	69	–	100	
Эквивалентный корректированный уровень:				100
ОСЬ X	62		100	
ОСЬ Y	63		100	
ОСЬ Z	65		100	

7. Заключение: класс условий труда – 2

8. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

9. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

10. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – И
измерений и оценки условий труда при воздействии инфразвука

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6разр.)
(профессия или должность, код)

Дата проведения измерений: 21.11.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г. № Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения: шумомер-анализатор спектра «Октава-101А» №03А303, поверен ФГУП ВНИИФТРИ, свидетельство о поверке №08/0747, действительно до 10.11.2009 г.

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: СН 2.2.4/2.1.8.583-96. Инфразвук на рабочих местах, в жилых и общественных помещениях и на территории жилой застройки санитарные нормы. ГОСТ 12.1.050-86. ССБТ Методы измерения шума на рабочих местах. Р 2.2.2006-05 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериии классификация условий труда.

5. Измеренные величины параметров инфразвука на рабочем месте:

Наименование рабочей зоны	Общий уровень звукового давления, дБ Лин	Время воздействия, %
Салон автомобиля «Пежо-Партнёр» № Е 298 ХУ 177 (доставка к месту работы)	98	12.5

6. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Фактор	Нормативное значение	Фактическое значение	Величина отклонения
Эквивалентный уровень звукового давления, дБ»Лин»	100	89	–

7. Заключение: класс условий труда – 2

8. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

9. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

10. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – ЭП
измерений и оценки условий труда при воздействии электромагнитного поля частотой 50 Гц

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств 6 разряда
(профессия или должность)

Дата проведения измерений: 21.11.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г. № Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения: Измеритель напряженности поля промышленной частоты П3-50, заводской №054, с антеннами Е3-50 (№054), Н3-50 (№054), год выпуска 2000, свидетельство о поверке № 03-12-380001 от 02.10.2008 г., срок действия до 02.10.2009 г.

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: СанПиН 2.2.4.1191-03 Электромагнитные поля в производственных условиях; СанПиН 2.1.8/2.2.4.2490-09 Изменения № 1 к санитарно-эпидемиологическим правилам и нормам Электромагнитные поля в производственных условиях. СанПиН 2.2.4.1191-03»; ГН 2.1.8/2.2.4.2262-07 Предельно допустимые уровни магнитных полей частотой 50 Гц в помещениях жилых, общественных зданий и на селитебных территориях; ГОСТ 12.1.002-84 Электрические поля промышленной частоты;

МУК 2.2.4.2491-08 Методические указания. Гигиеническая оценка электрических и магнитных полей промышленной частоты (50Гц) в производственных условиях; Р 2.2.2006-05 Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда.

5. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Фактор (рабочая зона)	Фактическое значение	Нормативное значение	Класс условий труда	Время воздействия, час
П/ст №267 Щит управления				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.120	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	0.85	1600	2	0.6
П/ст №267 ЗРУ 10 кВ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.110	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	5.13	1600	2	0.6
П/ст №267 ОРУ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.270	5	2	0.6

Напряженность МП, А/м:	6.18	1600	2	0.6
П/ст №397 Щит управления				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.020	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	0.35	1600	2	0.6
П/ст №397 ОРУ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.330	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	3.60	1600	2	0.6
П/ст №838 Щит управления				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.020	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	0.92	1600	2	0.6
П/ст №838 ЗРУ 10 кВ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.110	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	5.40	1600	2	0.6
П/ст №838 ОРУ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.210	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	4.60	1600	2	0.6
П/ст №838 КРУЭ 220 кВ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.280	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	3.15	1600	2	0.6
П/ст №397 ЗРУ 10 кВ				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.130	5	2	0.6
Напряженность МП, А/м:	0.88	1600	2	0.6
П/ст №838 Комната слесарей				
Напряженность электрического поля, кВ/м	0.120	5	2	1
Напряженность МП, А/м:	0.18	1600	2	1

6. Заключение: класс условий труда – **2**

7. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

8. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

9. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – Х
оценки условий труда при воздействии химического фактора

1. Наименование организации

_____

2. Наименование подразделения организации, рабочего места _____ _____, электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разр.)

3. Дата проведения измерений
13 октября 2008г.

4. Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению инструментальных измерений, сведения об ее аккредитации
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

5. Наименование измеряемого фактора: Химический

6. Сведения о применяемых средствах измерения

№ п.п.	Наименование прибора, инструмента	Заводской номер	Номер свидетельства о поверке	Срок действия свидетельства о поверке
1.	Газоанализатор универсальный ГАНК-4	542	0304484829	до 21.08.2009 г.

7. Метод проведения измерений и оценок с указанием идентификационного номера и наименования нормативного документа , на основании которого проводятся измерения и оценка: ГОСТ 12.1.0-05-88 “ССБТ.Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны” с изм. №1. введенным с 01.12.2000 г., Руководство Р 2.2.2006-05, утв. Главным госуд. санитарным врачом РФ 29.07.2005 г., приложение №9.

8. Сведения о нормативной документации, регламентирующей предельно допустимые концентрации
ГН 2.2.5.1313-03 «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны», утв. Главным госуд. санитарным врачом РФ 27.04.2003 г.

9. Место проведения измерения
В салоне а/м «Пежо-Партнер», гос. № Е 298 ХУ 177

10. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Наименование вещества (рабочей операции)	Фактическое значение концентрации, мг/м3	Допустимое значение концентрации, мг/м3	Класс опасности вещества	Характер воздействия вещества	Время воздействия фактора	Класс условий труда, степень вредности
Салон а/м «Пежо-Партнер», гос. № Е 298 ХУ 177					**1 час**	

Углерод оксид	2.500	20	4	Остронаправленный механизм действия		2.0
Азота оксиды (в пересчете на NO 2)	0.100	5	3	Остронаправленный механизм действия. Раздражающее действие		2.0
Комбинированное действие с эффектом суммации: 0,145						2.0
Углеводороды алифатические предельные С 1-10 (в пересчете на С)	1.750	900	4			2.0
Среднесменные значения концентрации:						
Углеводороды алифатические предельные С 1–10 (в пересчете на С)	0,219	300	4			2.0

11. Заключение: класс условий труда – 2

12. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

13. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:

Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

14. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5– Т
оценки условий труда по показателям тяжести трудового процесса

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств(6 разр.)
(профессия или должность)

Дата проведения оценки: 13.10.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения:
Динамометр ДПУ-0,01-2, заводской № 352, свидетельство о поверке № 1098, действительно до 30.01.2009 г.
Секундомер механический, заводской № 3220, свидетельство о поверке № 11/85 от 30.01.2008 г., действительно до 30.01.2009 г.
Шагомер цифровой ШМ-6, заводской № 858 – не поверяется

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: Руководство Р 2.2.2006-05, утв. Главным государственным санитарным врачом 29.07.2005г.

5. Краткое описание выполняемой работы: Особо сложные и ответственные работы по ремонту и реконструкции оборудования распределительных устройств . Организация работ по разборке, ремонту и сборке оборудования и его наладке, наладке ремонтных приспособлений.

6. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Показатели тяжести трудового процесса	Фактическое значение показателя	Предельно-допустимое значение показателя	Класс условий труда
1.Физическая динамическая нагрузка (единицы внешней механической работы за смену, кг м)			
1.1. При региональной нагрузке (с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса) при перемещении груза на расстояние до 1 м:			
для мужчин	0	до 5000	
1.2. При общей нагрузке (с участием мышц рук, корпуса, ног):			

Показатели тяжести трудового процесса	**Фактическое значение показателя**	**Предельно-допустимое значение показателя**	**Класс условий труда**
1.2.1. При перемещении груза на расстояние от 1 до 5 м			
для мужчин	500	до 25000	1
1.2.2. При перемещении груза на расстояние более 5 м			
для мужчин	0	до 46000	
2. Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную кг.			
2.1. Подъем и перемещение (разовое) тяжести при чередовании с другой работой (до2-х раз в час):			
для мужчин	до 27	до 30	2
2.2. Подъем и перемещение (разовое) тяжести постоянно в течение рабочей смены:			
для мужчин	до 10	до 15	2
2.3. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа смены:			
2.3.1. С рабочей поверхности			
для мужчин	до 25	до 870	1
2.3.2. С пола			
для мужчин	0	до 435	
3. Стереотипные рабочие движения (количество за смену)			
3.1. При локальной нагрузке (с участием мышц кистей и пальцев рук)	0	до 40000	1
3.2. При региональной нагрузке (при работе с преимущественным участием мышц рук и плечевого пояса)	до 1000	до 20000	1
4. Статическая нагрузка – величина статической нагрузки за смену при удержании груза, приложении усилий, кгс с)			
4.1. Одной рукой:			
для мужчин	0	до 36000	
4.2. Двумя руками:			
для мужчин	до 30000	до 70000	1

Показатели тяжести трудового процесса	Фактическое значение показателя	Предельно-допустимое значение показателя	Класс условий труда
4.3. С участием мышц корпуса и ног:			
для мужчин	0	до 100000	
5. Рабочая поза	Периодическое, до 30% времени смены, нахождение в неудобной и/или фиксированной позе; пребывание в вынужденной позе (на коленях, на корточках и т.п.) до 15% времени смены. Нахождение в позе стоя до 75% времени смены	Периодическое, до 25% времени смены нахождение в неудобной (работа с поворотом туловища, неудобным размещением конечностей и др.) и/или фиксированной позе (невозможность изменения взаимного положения различных частей тела относительно друг друга). Нахождение в позе стоя до 60% времени смены.	3.1
6. Наклоны корпуса			
Наклоны корпуса (вынужденные более 30°), количество за смену	80	51–100	2
7. Перемещение в пространстве, обусловленные технологическим процессом, км			
7.1. По горизонтали	до 3	до 8	1
7.2. По вертикали	до 0,05	до 2.5	1

7. Заключение: класс условий труда – **3.1**

8. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

9. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

10. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – Н
оценки условий труда по показателям напряженности трудового процесса

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разр.)
(профессия или должность)

Дата проведения оценки: 13.10.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г. № Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3. Сведения о средствах измерения:
Секундомер механический, заводской № 3220, свидетельство о поверке № 11/85 от 30.01.2008 г., действительно до 30.01.2009 г.

4. Метод проведения измерений с указанием нормативных документов, на основании которых проводились измерения: Руководство Р 2.2.2006-05, утв. Главным государственным санитарным врачом 29.07.2005г.

5. Краткое описание выполняемой работы: Особо сложные и ответственные работы по ремонту и реконструкции оборудования распределительных устройств . Организация работ по разборке, ремонту и сборке оборудования и его наладке, наладке ремонтных приспособлений.

6. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Показатели напряженности трудового процесса	Фактическое значение показателя	Предельно-допустимое значение показателя	Класс условий труда
1. Интеллектуальные нагрузки:			
1.1. Содержание работы	Решение простых задач по инструкции	Решение простых задач по инструкции	2
1.2. Восприятие сигналов (информации) и их оценка	Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций	Восприятие сигналов с последующей коррекцией действий и операций	2
1.3. Распределение функций по степени сложности задания	Обработка, выполнение задания и его проверка	Обработка, выполнение задания и его проверка	2
1.4. Характер выполняемой работы	Работа по установленному графику с возможной его коррекцией походу деятельности	Работа по установленному графику с возможной его коррекцией походу деятельности	2
2. Сенсорные нагрузки			

2.1. Длительность сосредоточенного наблюдения (в % от времени смены)	до 25	до 50	1
2.2. Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 ч работы	до 75	до 175	1
2.3. Число производственных объектов одновременного наблюдения	до 5	до 10	1
2.4. Размер объекта различения (при расстоянии от глаз работающего до объекта различения не более 0.5 м) в мм при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	5–1,1 мм более 50%;	5–1,1 мм более 50% 1–0,3 мм до 50% менее 0,3 мм до 25%	2
2.5. Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	0	до 50	1
2.6. Наблюдение за экранами видеотерминалов (часов в смену):			
при буквенно-цифровом типе отображения информации:	0	до 3	1
при графическом типе отображения информации:	0	до 5	1
2.7. Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или дифференцированных сигналов)	Разборчивость слов и сигналов от 90% до 70%. Имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстояние до 3,5м	Разборчивость слов и сигналов от 90% до 70%. Имеются помехи, на фоне которых речь слышна на расстояние до 3,5м	2
2.8. Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)	до 5	до 20	1
3. Эмоциональные нагрузки			
3.1. Степень ответственности за результат собственной деятельности. Значимость ошибки	Несет ответственность за функциональное качество конечной продукции, работы, задания. Влечет за собой повреждение оборудования, остановку технологического процесса и может возникнуть опасность для жизни	Несет ответственность за функциональное качество вспомогательных работ (заданий). Влечет за собой дополнительные усилия со стороны вышестоящего руководства (бригадира, мастера и т.п.)	3.2
3.2. Степень риска для собственной жизни	Вероятна	–	3.2

3.3. Степень ответственности за безопасность других лиц	Возможна	–	3.2
3.4. Количество конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью, за смену	Отсутствуют	до 3	1
4. Монотонность нагрузок			
4.1. Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	более 10	более 6	1
4.2. Продолжительность (в с.) выполнения простых производственных заданий или повторяющихся операций	более 100	более 25	1
4.3. Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время наблюдение за ходом производственного процесса.	80и более	более 10	1
4.4. Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)	менее 15	менее 80	1
5. Режим работы			
5.1. Фактическая продолжительность рабочего дня	8	до 9 ч	2
5.2. Сменность работы	Односменная работа (без ночной смены)	Двухсменная работа (без ночной смены)	1
5.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность	Перерывы не регламентированы	Перерывы регламентированы, недостаточной продолжительности: до 7% рабочего времени	3.1

7. Заключение: класс условий труда – **2**

8. Оценку провели:
Инженер И.П. Иванов

9. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:
Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

10. Организация, проводившая измерения:
Ответственное лицо
Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – ТБ
оценки травмобезопасности рабочего места

Электрослесарь по ремонту распределительных устройств (6 разр.)
(профессия или должность)

Дата проведения оценки: 13.10.2008

1. Наименование организации:
1.1. Организация (производственный объект): _____
1.2. Подразделение: _____
1.3. Участок: _____

2. Наименование Аттестующей организации:
Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г.
№ Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

3.1. Перечень применяемого производственного оборудования и используемые для его оценки нормативные правовые акты по охране труда

Оборудование: Электроиспытательное оборудование АИД-70

НПА: РД 34.03.204-00 Правила безопасности при работе с инструментом и приспособлениями

ПОТ Р М-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00 Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок

3.2. Перечень применяемых приспособлений и инструментов и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда

Приспособления и инструмент: дрель электрическая, слесарный инструмент, инструмент с изолированными рукоятками, электрозащитные средства

НПА: РД 34.03.204-00 Правила безопасности при работе с инструментом и приспособлениями

ПОТ Р М-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00 Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок

Утверждена Приказом Минэнерго России от 30 июня 2003 г. № 261 ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ И ИСПЫТАНИЮ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ЭЛЕКТРОУСТАНОВКАХ

3.3. Перечень применяемых средств обучения и инструктажа и используемые для их оценки нормативные правовые акты по охране труда

Средств обучения и инструктажа:

НПА:

ПОТ Р М-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00 Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок

ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения

Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17 декабря 2002 г. № 80

4. Результаты оценки:

№ п/п	Требования нормативных правовых актов по травмобезопасности рабочего места	Фактическое состояние объектов травмобезопасности на рабочем месте	Оценка состояния травмобезопасности рабочего места нормативным правовым актам по охране труда	Необходимые мероприятия
1	**2**	**3**	**4**	**5**
	РАЗДЕЛ 1. Требования безопасности к оборудованию			
	Электроиспытательное оборудование АИД-70			
1	5.1.2. Испытания электрообо-рудования, в том числе и вне электроустановок, проводимые с использованием передвижной испытательной установки, должны выполняться по наряду. Допуск к испытаниям электрооборудования в действующих электроустановках осуществляет оперативный персонал в соответствии с разделом 2.7 настоящих Правил, а вне электроустановок – ответственный руководитель работ или, если он не назначен, производитель работ. Проведение испытаний в процессе работ по монтажу или ремонту оборудования должно оговариваться в строке «Поручается» наряда (Приложение № 4 к настоящим Правилам	Испытания электрооборудования, в том числе и вне электроустановок, проводимые с использованием передвижной испытательной установки, выполняются по наряду.	Соответствует	
2	5.1.5. Массовые испытания материалов и изделий (средства защиты, различные изоляционные детали, масло и т.п.) с использованием стационарных испытательных установок, у которых токо-ведущие части закрыты спло-шными или сетчатыми ограждениями, а двери снабжены блокировкой, допускается вы-полнять работнику, имеющему группу III, единолично в порядке текущей эксплуатации с использованием типовых методик испытаний	Условие выполняется	Соответствует	
3	5.1.6. Рабочее место оператора испытательной установки должно быть отделено от той части установки, которая имеет напряжение выше 1000 В. Дверь, ведущая в часть установки, имеющую напряжение выше 1000 В, должна быть	Рабочее место оператора испытательной установки отделено от той части установки, которая имеет напряжение выше 1000 В.	Соответствует	

3	снабжена блокировкой, обеспечивающей снятие напряжения с испытательной схемы в случае открытия двери и невозможность подачи напряжения при открытых дверях. На рабочем месте оператора должна быть предусмотрена раздельная световая сигнализация, извещающая о включении напряжения до и выше 1000 В, и звуковая сигнализация, извещающая о подаче испытательного напряжения. При подаче испытательного напряжения оператор должен стоять на изолирующем ковре. Передвижные испытательные установки должны быть оснащены наружной световой и звуковой сигнализацией, автоматически включающейся при наличии напряжения на выводе испытательной установки			
	5.1.8. Испытываемое оборудование, испытательная установка и соединительные провода между ними должны быть ограждены щитами, канатами и т.п. с предупреждающими плакатами «Испытание. Опасно для жизни», обращенными наружу. Ограждение должен устанавливать персонал, проводящий испытание	Испытываемоеоборудование, испытательная установка и соединительные провода между ними ограждены щитами, канатами и т.п. с предупреждающими плакатами «Испытание. Опасно для жизни», обращенными наружу		
4	5.1.13. При сборке испытательной схемы прежде всего должно быть выполнено защитное и рабочее заземление испытательной установки. Корпус передвижной испытательной установки должен быть заземлен отдельным зазе-мляющим проводником из гибкого медного провода сечением не менее 10 кв. мм. Перед испытанием следует проверить надежность заземления корпуса. Перед присоединением испытательной установки к сети напряжением 380/220 В вывод высокого напряжения ее должен быть заземлен. Сечение медного провода, применяемого в испытательных схемах для зазе-мления, должно быть не менее 4 кв. мм	Заземление устанавливается	Соответствует	

5	5.1.14. Присоединение испытательной установки к сети напряжением 380/220 В дол-жно выполняться через ком-мутационный аппарат с видимым разрывом цепи или через штепсельную вилку, расположенные на месте управления установкой. Коммутационный аппарат должен быть оборудован устройством, препятствующим самопроизвольному включению, или между подвижными и неподвижными контактами аппарата должна быть установлена изолирующая накладка. Провод или кабель, используемый для питания испытательной электроустановки от сети напряжением 380/220 В, должен быть защищен установленными в этой сети предохранителями или автоматическими выключателями. Подключать к сети передвижную испытательную установку должны представители организации, эксплуатирующей эти сети	Присоединение испытательной установки к сети напряжением 380/220 В должно выполняться через коммутационный аппарат	Соответствует	
	РАЗДЕЛ 2. Требования безопасности к инструментам и приспособлениям			
	Электроинструмент (эл.дрель)			
	РД 34.03.204-00			
6	3.2.3. Электроинструмент, пи-тающийся от сети, должен быть снабжен несъемным гибким кабелем (шнуром) со штепсельной вилкой. Несъемный гибкий кабель электроинструмента класса I должен иметь жилу, соеди-няющую заземляющий зажим электроинструмента с заземляющим контактом штепсельной вилки. Кабель в месте ввода в электроинструмент должен быть защищен от истираний и перегибов эластичной трубкой из изоляционного материала. Трубка должна быть закреплена в корпусных деталях электроинструмента и выступать из них на длину не менее пяти диаметров кабеля. Закрепление трубки на кабеле вне инструмента запрещается	Условие безопасности соблюдается	Соответствует	

7	3.2.16. Кабель электроинструмента должен быть защищен от случайного повреждения и соприкосновения его с горячими, сырыми и масляными поверхностями. Натягивать, перекручивать и перегибать кабель, ставить на него груз, а также допускать пересечение его с тросами, кабелями и рукавами газосварки запрещается	Кабель электроинструмента защищен от случайного повреж-дения	Соответствует	
8	3.2.39*. На корпусах электороинструмента должны быть указаны инвентарные номера и даты следующих проверок, а на понижающих и разделительных трансформаторах, преобразователях частоты и защитно-отключающих устройствах — инвентарные номера и даты следующих измерений сопротивления изоляции	На корпусах электроинструмента указаны инвентарные номера, дата проверки указана в журнале	Соответствует	
9	3.2.40*. Хранить электроинструмент и вспомогательное оборудование к нему следует в сухом помещении, оборудованном специальными стеллажами, полками, ящиками, обеспечивающими его сохранность. Кроме того, должны выполняться требования к условиям хранения, указанные в паспорте электроинструмента. Запрещается складировать электроинструмент без упаковки в два ряда и более. При транспортировке электроинструмента в пределах предприятия должны быть приняты меры предосторожности, исключающие его повреждение. Запрещается перевозить электроинструмент вместе с металлическими деталями и изделиями	Требования к хранению выполняются в соответствии с изложенными в паспорте	Соответствует	
	Ручной слесарно-кузнечный инструмент			
10	4.3.1. Ручной слесарно-кузнечный инструмент повседневного применения должен быть закреплен за рабочими для индивидуального или бригадного использования.	Ручной слесарно-кузнечный инструмент повседневного применения закреплен за рабочими для индивидуального использования	Соответствует	

11	4.3 2. Бойки молотков и кувалд должны иметь гладкую слегка выпуклую поверхность без косины, сколов, выбоин, трещин и заусенцев.	Бойки молотков и кувалд имеют гладкую, слегка выпуклую поверхность	Соответствует	
12	3.4.6.* Инструмент ударного действия (зубила, крейцмейсели, бородки, просечки, керны и пр.) должен иметь гладкую затылочную часть без трещин, заусенцев, наклепа и скосов. На рабочем конце не должно быть повреждений. Длина инструмента ударного действия должна быть не менее 150 мм.	Инструмент имеет гладкую затылочную поверхность	Соответствует	
13	3.4.12. Размеры зева (захвата) гаечных ключей не должны превышать размеров головок болтов (граней гаек) более чем на 0,3 мм. Применение подкладок при зазоре между плоскостями губок и головок болтов или гаек более допустимого запрещается.	Размеры зева гаечных ключей не превышает размеров головок болтов	Соответсвует	
	Лестницы			
	РД 34.03.204-00			
14	5.1.6. Все детали деревянных лестниц должны иметь гладкую обструганную поверхность чистой машинной или ручной обработки	Все детали деревянных лестниц имеют гладкую обструганную поверхность чи-стой машинной или ручной обработки	Соответствует	
15	5.1.7. Деревянные детали и оковки должны плотно (без зазора) прилегать одна к другой; заделывание зазоров между деталями не допускается	Деревянные детали и оковки плотно (без зазора) прилегают одна к другой	Соответствует	
16	5.1.8. Деревянные детали лестниц должны подвергаться горячей пропитке натуральной олифой с последующим покрытием бесцветным лаком. Окрашивать лестницы красками запрещается	Лестницы покрыты лаком	Соответствует	
17	5.1.9. Металлические детали лестниц должны быть очищены от ржавчины, обезжирены и все, кроме крепежных деталей, окрашены в черный цвет. Шайбы, головки стяжек и шурупы должны быть покрыты бесцветным лаком	Металлические детали лестниц очищены от ржавчины, обезжирены и все, кроме крепежных деталей, окрашены в черный цвет	Соответствует	

18	5.1.11*. У приставных деревянных лестниц и стремянок длиной более 3 м должно быть не менее двух металлических стяжных болтов, которые устанавливаются под нижней и верхней ступенями. Общая длина приставной деревянной лестницы не должна превышать 5 м	У приставных деревянных лестниц и стремянок длиной более 3 м не менее двух металлических стяжных болтов, которые устанавливаются под нижней и верхней ступенями. Общая длина приставной деревянной лестницы не превы-шает 5 м	Соответствует	
19	5.1.13. Места сопряжения деревянных деталей с металлическими (оковками, стяжками, шайбами, головками стяжек и болтов и т. д.) должны быть покрыты слоем натуральной олифы как по дереву, так и по металлу. Крепление металлических деталей к деревянным должно производиться с помощью заклепок или болтовых сое-динений. Применение шурупов допускается при креплении оковок	Места сопряжения деревянных деталей с металлическими (оковками, стяжками, шайбами, головками стяжек и болтов и т. д.) покрыты слоем натуральной олифы	Соответствует	
20	5.1.21. Стремянки должны быть снабжены приспособлениями (крюками, цепями), не позволяющими им само-произвольно раздвигаться во время работы. Наклон стремянок должен быть не более 1:3.	Стремянки снабжены приспособлениями (крюками, цепями), не позволяющими им самопроизво-льно раздвигаться во время работы	Соответствует	
21	5.1.36. Все переносные лестницы в стремянки должны испытываться статической нагрузкой после изготовления и капитального ремонта, а также периодически в процессе эксплуатации; лестницы и стремянки, металлические — 1 раз в 12 мес.; лестницы и стремянки деревянные — 1 раз в 6 мес.; лестницы веревочные подвесные — 1 раз в 6 мес..	Все переносные лестницы испытаны, имеется запись в журнале	Соответствует	
	Электрозащитные средства			
	Утверждена Приказом Минэнерго России от 30 июня 2003 г. № 261 ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ И ИСПЫТАНИЮ СРЕДСТВ ЗАЩИТЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ЭЛЕКТРОУСТАНОВКАХ			

22	1.1.5. К электрозащитным средствам относятся: – изолирующие штанги всех видов; – изолирующие клещи; – указатели напряжения; – сигнализаторы наличия напряжения индивидуальные и стационарные; – устройства и приспособления для обеспечения безопасности работ при измерениях и испытаниях в электроустановках (указатели напряжения для проверки совпадения фаз, клещи электроизмерительные, устройства для прокола кабеля); – диэлектрические перчатки, галоши, боты; – диэлектрические ковры и изолирующие подставки; – защитные ограждения (щиты и ширмы); – изолирующие накладки и колпаки; – ручной изолирующий инструмент; – переносные заземления; – плакаты и знаки безопасности; – специальные средства защиты, устройства и приспособления изолирующие для работ под напряжением в электроустановках напряжением 110 кВ и выше; – гибкие изолирующие покрытия и накладки для работ под напряжением в электроустановках напряжением до 1000 В;	Все электрозащитные средства миеются	Соответствует	
23	1.2.1. Персонал, проводящий работы в электроустановках, должен быть обеспечен всеми необходимыми средствами защиты, обучен правилам применения и обязан пользоваться ими для обеспечения безопасности работ. Средства защиты должны находиться в качестве инвентарных в помещениях электроустановок или входить в инвентарное имущество выездных бригад. Средства защиты могут также выдаваться для индивидуального пользования.	Персонал, проводящий работы в электроустановках, обеспечен всеми необходимыми средствами защиты, обучен правилам применения и обязан пользоваться ими для обеспечения безопасности работ. Средства защиты находятся в качестве инвентарных в помещениях электроустановок или входить в. Средства защиты выдаются для индивидуального пользования.	Соответствует	

24	1.2.2. При работах следует использовать только средства защиты, имеющие маркировку с указанием завода-изготовителя, наименования или типа изделия и года выпуска, а также штамп об испытании.	При работах используются только средства защиты, имеющие маркировку с указанием завода-изготовителя, наименования или типа изделия и года выпуска, а также штамп об испытании.	Соответствует	
25	1.2.3. Инвентарные средства защиты распределяются между объектами (электроустановками) и между выездными бригадами в соответствии с системой организации эксплуатации, местными условиями и нормами комплектования (Приложение 8). Такое распределение с указанием мест хранения средств защиты должно быть зафиксировано в перечнях, утвержденных техническим руководителем организации или работником, ответственным за электрохозяйство.	Инвентарные средства защиты распределяются между объектами (электроустановками) и между выездными бригадами в соответствии с системой организации эксплуатации	Соответствует	
26	1.3.1. Средства защиты необходимо хранить и перевозить в условиях, обеспечивающих их исправность и пригодность к применению, они должны быть защищены от механических повреждений, загрязнения и увлажнения.	Средства защиты хранятся и перевозятся в условиях, обеспечивающих их исправность и пригодность к применению, они защищены от механических повреждений, загрязнения и увлажнения.	Соответствует	
27	1.3.3. Средства защиты из резины и полимерных материалов, находящиеся в эксплуатации, следует хранить в шкафах, на стеллажах, полках отдельно от инструмента и других средств защиты. Они должны быть защищены от воздействия кислот, щелочей, масел, бензина и других разрушающих веществ, а также от прямого воздействия солнечных лучей и теплоизлучения нагревательных приборов (не ближе 1 м от них). Средства защиты из резины и полимерных материалов, находящиеся в эксплуатации, нельзя хранить внавал в мешках, ящиках и т.п.	Средства защиты из резины и полимерных материалов, находящиеся в эксплуатации, хранятся в шкафах, на стеллажах, полках отдельно от инструмента и других средств защиты. Они защищены от воздействия кислот, щелочей, масел, бензина и других разрушающих веществ, а также от прямого	Соответствует	

27	Средства защиты из резины и полимерных материалов, находящиеся в складском запасе, необходимо хранить в сухом помещении при температуре (0 – 30) °С.	воздействия солнечных лучей и теплоизлучения нагревательных приборов		
28	1.3.4. Изолирующие штанги, клещи и указатели напряжения выше 1000 В следует хранить в условиях, исключающих их прогиб и соприкосновение со стенами.	Изолирующие штанги, клещи и указатели напряжения выше 1000 В хранятся в условиях, исключающих их прогиб и соприкосновение со стенами.	Соответствует	
29	2.16.1. Ручной изолирующий инструмент (отвертки, пассатижи, плоскогубцы, круглогубцы, кусачки, ключи гаечные, ножи монтерские и т.п.) применяется в электроустановках до 1000 В в качестве основного электрозащитного средства.	Ручной изолирующий инструмент (отвертки, пассатижи, плоскогубцы, круглогубцы,кусачки, ключи гаечные, ножи монтерские и т.п.) применяется в электроустановках до 1000В в качестве основного электрозащитного средства.	Соответствует	
30	2.16.4. Изолирующее покрытие должно быть неснимаемым и выполнено из прочного, нехрупкого, влагостойкого и маслобензостойкого негорючего изоляционного материала. Каждый слой многослойного изоляционного покрытия должен иметь свою окраску.	Изолирующее покрытие неснимаемое и выполнено из прочного, нехрупкого, влагостойкого и маслобензостойкого негорючего изоляционного материала. Каждый слой многослойного изоляционного покрытия имеет свою окраску.	Соответствует	
31	2.16.5. Изоляция стержней отверток должна оканчиваться на расстоянии не более 10 мм от конца жала отвертки.	Изоляция стержней отверток оканчивается на расстоянии не более 10 мм от конца жала отвертки.	Соответствует	
32	2.16.6. У пассатижей, плоскогубцев, кусачек и т.п., длина ручек которых менее 400 мм, изолирующее покрытие должно иметь упор высотой не менее 10 мм на левой и правой частях рукояток и 5 мм на верхней и нижней частях рукояток, лежащих на плоскости.	У пассатижей, плоскогубцев, кусачек и т.п., длина ручек которых менее 400 мм, изолирующее покрытие имеет упор высотой не менее 10 мм	Соответствует	

32	Если инструмент не имеет четкой неподвижной оси, упор высотой 5 мм должен находиться на внутренней части рукояток инструмента.	на левой и правой частях рукояток и 5 мм на верхней и нижней частях рукояток, лежащих на плоскости.		
33	2.16.10. Инструмент с многослойной изоляцией в процессе эксплуатации осматривают не реже 1 раза в 6 мес. (п. 1.4.3). Если покрытие состоит из двух слоев, то при появлении другого цвета из-под верхнего слоя инструмент изымают из эксплуатации. Если покрытие состоит из трех слоев, то при повреждении верхнего слоя инструмент может быть оставлен в эксплуатации. При появлении нижнего слоя изоляции инструмент подлежит изъятию.	Инструмент с многослойной изоляцией в процессе эксплуатации осматривают не реже 1 раза в 6 мес.	Соответствует	
34	2.16.11. Перед каждым применением инструмент должен быть осмотрен. Изолирующие покрытия не должны иметь дефектов, которые приводят к ухудшению внешнего вида и снижению механической и электрической прочности.	Перед каждым применением инструмент осматривается.	Соответствует	
35	2.18.2. Плакаты и знаки безопасности должны изготавливаться в соответствии с требованиями государственного стандарта.	Плакаты и знаки безопасности изготовлены в соответствии с требованиями государственного стандарта.	Соответствует	
	РАЗДЕЛ 3. Требования к средствам инструктажа и обучения по охране труда			
	ПОТ Р М-016-2001			
36	1.2.5. Персонал, обслуживающий электроустановки, должен пройти проверку знаний настоящих Правил и других нормативно – технических документов (правил и инструкций по технической эксплуатации, пожарной безопасности, пользованию защитными средствами, устройства электроустановок) в пределах требований, предъявляемых к соответствующей должности или профессии, и иметь соответствующую группу по электробезопасности в соответствии с Приложением № 1 к настоящим Правилам.	Персонал прошел проверку знаний правил и других нормативных документов по охране труда	Соответствует	

	Персонал обязан соблюдать требования настоящих Правил, инструкций по охране труда, указания, полученные при инструктаже. Работнику, прошедшему проверку знаний по охране труда при эксплуатации электроустановок, выдается удостоверение установленной формы (Приложения № 2, 3 к настоящим Правилам), в которое вносятся результаты проверки знаний			
37	5.1.1. К проведению испытаний электрооборудования допускается персонал, прошедший специальную подготовку и проверку знаний и требований, содержащихся в настоящем разделе, комиссией, в состав которой включаются специалисты по испытаниям оборудования, имеющие группу V – в электроустановках напряжением выше 1000 В и группу IV – в электроустановках напряжением до 1000 В. Право на проведение испытаний подтверждается записью в строке «Свидетельство на право проведения специальных работ» удостоверения о проверке знаний норм и правил работы в электроустановках (Приложение № 2 к настоящим Правилам). Испытательные установки (электролаборатории) должны быть зарегистрированы в органах Госэнергонадзора. Производитель работ, занятый испытаниями электрооборудования, а также работники, проводящие испытания единолично с использованием стационарных испытательных установок, должны пройти месячную стажировку под контролем опытного работника	К проведению испытаний электрооборудования допускается персонал, прошедший специальную подготовку и проверку знаний	Соответствует	
	ГОСТ 12.0.004-90			
38	4.1. В отдельных отраслях, связанных с работами, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) тре-бования безопасности труда, проходят дополнительное специальное обучение безопасности труда с учетом этих требований	Обучение проводится	Соответствует	

39	4.3. Обучение осуществляют по программам, разработанным с учетом отраслевых типовых программ и утвержденным руководителем (главным инженером) предприятия по согласованию с отделом (бюро, инженером) охраны труда и профсоюзным коми-тетом	Программы имеются, оформлены соответствующим образом	Соответствует	
40	7.1.3. Вводный инструктаж проводят в кабинете охраны труда или специально оборудованном помещении с использованием современных технических средств обучения и наглядных пособий (плакатов, натурных экспонатов, макетов, моделей, кинофильмов, диафильмов, видеофильмов и т.п.).	Вводный инструктаж проводится в специа-льно оборудованном кабинете	Соответствует	
41	7.1.4. Вводный инструктаж проводят по программе, разработанной отделом (бюро, инженером) охраны труда с учетом требований стандартов ССБТ, правил, норм и инструкций по охране труда, а также всех особенностей про-изводства, утвержденной руко-водителем (главным инженером) предприятия, учебного заведения по согласованию с профсоюзным комитетом. Продолжительность инструктажа устанавливается в соответствии с утвержденной программой. Примерный перечень вопроса для составления программы вводного инструктажа приведен в приложении 3.	Вводный инструктаж проводят по программе, разработанной отделом охраны труда с учетом требований стандартов ССБТ, правил, норм и инструкций по охране труда, а также всех особенностей производства, утвержденной руководителем предприятия	Соответствует	
42	7.1.5. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа (приложение 4) с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документе о приеме на работу (форма Т-1). Наряду с журналом может быть использована личная карточка прохождения обучения (приложение 2). Проведение вводного инструктажа с учащимися регистрируют в журнале учета учебной работы, с учащимися, занимающимися во внешкольных учреждениях – в рабочем журнале руководителя кружка, секции и т.д.	Журнал регистрации инструктажа имеется	Соответствует	

43	7.2.2. Первичный инструктаж на рабочем месте проводят по программам, разработанным и утвержденным руководителя-ми производственных и структурных подразделений пред-приятия, учебного заведения для отдельных профессий или видов работ с учетом тре-бований стандартов ССБТ, соответствующих правил, норм, и инструкций по охране труда, производственных инструкций и другой технической документации. Программы согласовывают с отделом (бюро, инженером) охраны труда и профсоюзным комитетом подразделения, предприятия. Примерный перечень основных вопросов первичного инструктажа на рабочем месте дан в приложении 5.	Программы первичного инструктажа имеются, разработаны в соответствии с требованиями	Соответствует	
44	7.3.2. Повторный инструктаж проводят индивидуально или с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование и в пределах общего рабочего места по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме	Повторный инструктаж проводят по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме	Соответствует	
45	7.9. О проведении первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового, стажировки и допуске к работе работник, проводивший инструктаж, делает запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте (приложение 6) и (или) в личной карточке (приложение 2) с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. При регистрации внепланового инструктажа указывают причину его проведения. Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению и т.п., фик-сируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ	Журнал регистрации инструктажей име-ется. Целевой инст-руктаж с работниками, проводящими работы по наряду-до-пуску, разрешению и т.п., фиксируется в нарядедопуске	Соответствует	
	Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда			
	5.3. Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или	Инструкция имеется, разработана в соответствии	Соответствует	

46	отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии — межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы.	с предъявляемыми требованиями		

5. Выводы:

Производственное оборудование соответствует требованиям травмобезопасности;

Приспособления и инструмент соответствует требованиям травмобезопасности;

Средства обучения и инструктажа соответствуют требованиям травмобезопасности;

условия труда на рабочем месте по фактору травмобезопасности относятся к 2 (второму) классу опасности.

6. Оценку провели:

Инженер И.П. Иванов

7. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:

Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

8. Организация, проводившая оценку:

Ответственное лицо

Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Продолжение Приложения № 13
К строке 030

ПРОТОКОЛ № 5 – СИЗ
оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты на рабочем месте

Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств (6 разр.)
(профессия, должность)

Дата проведения оценки: 21.11.2008 г.

Наименование организации

_____

Наименование подразделения организации

_____

Наименование организации (или ее подразделения), привлеченной к выполнению оценки, сведения об ее аккредитации

Испытательная лаборатория XXX, г.XXX, аттестат аккредитации №0630 от 18.03.2008 г. № Госреестра РОСС RU.0013.21 ОТ 630.

1. Основание для выдачи (СИЗ) работнику:

1.1. обязательных (согласно действующим нормам)

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности (утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.12.97 г. №63, с изменениями и дополнениями, утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17.12.01. и 26.04.2004г г. № 85. № поз 59).

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи, утв. постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45

1.2. дополнительных (стандарт организации, коллективный договор и т.п.)_____нет_____
(наименование документа)

2. Результаты оценки СИЗ:

№ п/п	Перечень СИЗ, положенных работнику согласно действующим нормам	Наличие СИЗ у работников (есть, нет)	Соответствие СИЗ условиям труда (соответствует, не соответствует)	Наличие сертификата или декларации соответствия (номер и срок действия, не требуется, отсутствует)
1.	Обязательные:			
	Комплект рабочий для защиты от воздействия электрической дуги:			
1.1.	Костюм летний из материала с постоянными термостойкими свойствами типа Номекс	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05. В03375, срок действия с 15.06.2007 по 15.06.2010)

1.2.	Куртка-накидка из материалов с постоянными термостойкими свойствами	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. CLU.05.B03352. срок действия с 15.06.2007 по 21.11.2009)
1.3.	Перчатки термостойкие	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05.Н03355. срок действия с 05.06.2007 по 05.06.2010)
1.4	Каска термостойкая с защитным экраном для лица с термостойкой окантовкой	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС. DE.AE44.B59280. срок действия с 23.10.2007 по 23.10.2008) Имеется (№ РОСС. DE.AE44.B28284. срок действия с 23.08.2005 по 22.08.2008)
1.5.	Подшлемник термостойкий (летний)	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. С1Д05.Н03354, срок действия с 05.06.2007 по 05.06.2010)
1.6.	Белье нательное хлопчатобумажное или термостойкое	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. ЛТ34.В05872, срок действия с 24.04.2008 по 24.04.2010)
1.7.	Ботинки кожаные летние для защиты от повышенных температур на маслобензостойкой подошве	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05.В03412. срок действия с 16.11.2005 по 16.11.2008)
На наружных работах зимой дополнительно:				
1.8.	Костюм зимний из материала с постоянными термостойкими свойствами типа НОМЕКС	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05.В03372, срок действия с 15.06.2007 по 21.11.2009)
1.9.	Подшлемник термостойкий (зимний)	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05.Н03354, срок действия с 05.06.2007 по 05.06.2010)
1.10	Сапоги кожаные зимние для защиты от повышенных температур на маслобензостойкой подошве	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ05.В02418. срок действия с 16.11.2005 по 16.11.2008)
1.11	Перчатки диэлектрические	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. АЯ02.Н34338. срок действия с 02.09.2005 по 01.09.2008)
1.12	Галоши диэлектрические	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС. RU. НХ12.В02014. срок действия с 04.02.2005 по 04.02.2008)

1.13	Пояс предохранительный	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС. RU. СЩ05.В02098. срок действия с 04.04.2006 по 04.04.2009)
1.14	Очки защитные	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС. DE. СЩ05.В03798, срок действия с 26.10.2008 по 26.02.2011)
1.15	Рукавицы комбинированные или перчатки	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС. CZ. СЩ05.Л02697, срок действия с 03.05.2006 по 03.05.2009)
При работе, не связанной с риском возникновения электрической дуги, дополнительно:				
1.16	Сапоги резиновые	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. Аfl48.В06693. срок действия с 06.04.2006 по 05.04.2009)
1.17	Фартук прорезиненный	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. АЯ36. В12500, срок действия с 06.10.2006 по 06.10.2009)
1.18	Плащ прорезиненный	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС CN. СЩ03.А00985, срок действия с 09.07.2003 но 26.01.2009)
При выполнении работ по ремонту трансформаторов и масляных выключателей дополнительно:				
1.19	Маска панорамная лицевая с регенерирующим блоком	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС DE. СЩ05. ВОЗ 798, срок действия с 26.02.2008 по 26.02.2011) Имеется (№ РОСС. US. СЩ05. В02434. срок действия с 23.11.2006 по 23.11.2009)
1.20	Перчатки маслостойкие	Есть	Соответствует	Имеется (№РОСС RU. СЩ03.В01939, срок действия с 03.12.2007 по 03.12.2008)
1.21	Комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений из нетканых материалов типа Тайвек	Есть	Соответствует	Имеется (№РОСС I.U. СЩ05. В03009. срок действия с 16.03.2007 по 16.03.2010)
1.22	Противогаз или респиратор	Есть	Соответствует	Имеется (№РОСС RU. АЯ73. НТ0882, срок действия с 12.09.2006 по 12.09.2009)

На наружных работах, не связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно:				
1.23	Валенки на резиновой подошве	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. АЮ18.Н09483. срок действия с 14.11.2007 по 13.11.2009)
1.24	Полушубок	Есть	Соответствует	Имеется (РОСС RU. СЩ05. В03372, срок действия с 15.06.2007 по 21.11.2009)
1.25	Шапка-ушанка	Есть	Соответствует	Имеется (РОСС RU. СЩ05. В03372, срок действия с 15.06.2007 по 21.11.2009)
При обслуживании оборудования распредустройств напряжением 330 кВ и выше дополнительно:				
1.26	Экранирующий комплект типа ЭП-1 (летний)	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ04. В01373, срок действия с 10.08.2007 по 10.08.2010)
1.27	Экранирующий комплект типа ЭП-3 (зимний)	Есть	Соответствует	Имеется (№ РОСС RU. СЩ04. В01486, срок действия с 10.08.2007 по 10.08.2010)
2.	Дополнительные:	–	–	–
3.	Мыло	Есть	Соответствует	Не требуется

3. Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета

_____да_____

(да, нет)

4. Итоговая оценка

Рабочее место соответствует требованиям обеспеченности работников СИЗ

(рабочее место соответствует, не соответствует требованиям обеспеченности работников СИЗ)

5. Предложения по улучшению обеспеченности СИЗ нет

6. Оценку провели:

Инженер И.П. Иванов

7. Представитель администрации объекта, на котором проводилась оценка:

Начальник бюро по ОТ П.И. Петров

8. Организация, проводившая оценку:

Ответственное лицо

Заведующий лабораторией В.В. Сидоров

Печать организации, проводившей оценку

Ведомость рабочих мест подразделения организации и результатов их аттестации по условиям труда, порядок ее заполнения

ВЕДОМОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ (РМ) ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ АТТЕСТАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

_____ Дата _____

(наименование организации и подразделения)

Рабочее место				Количество рабочих мест/работников* с условиями труда								Результаты аттестации, количество рабочих мест/ работников	
				оптимальными и допустимыми	вредными и (или) опасными					травмо-опасными	не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	аттестовано с классами условий труда 1 и 2 и соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	аттестовано с классами условий труда 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 и соответствует или не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ
Наименование профессии, должности	Номер (шифр) рабочего места	Количество аналогичных рабочих мест	Количество работников (чел.)	1 и 2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	3			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Итого по подразделению													

* Количество работников указывается только в графах 5-10

Председатель аттестационной комиссии _____ _____ Дата _____

(Ф.И.О.) (подпись)

Продолжение Приложения № 14

Порядок заполнения ведомости рабочих мест подразделения

Ведомость рабочих мест по подразделению (далее ведомость) содержит данные по аттестации рабочих мест по условиям труда в данном подразделении. Форма и содержание ведомости являются обязательными.

В графе 2 таблицы ведомости указываются номера (шифры) рабочих мест. При отсутствии аналогичных рабочих мест в графе 2 указывается номер (шифр) рабочего места, в графе 3 записывается количество аналогичных рабочих мест (при их отсутствии пишется 1, имеется в виду данное одно рабочее место), в графе 4 – количество работников на данном рабочем месте (1, 2 и т.п.). При наличии аналогичных рабочих мест в графе 2 приводятся их номера (шифры) с индексом «а», в графе 3 указывается общее количество аналогичных рабочих мест, в графе 4 – количество работников на всех аналогичных рабочих местах. Ниже приводится пример заполнения граф 2, 3 и 4 для восьми рабочих мест при наличии группы пяти аналогичных рабочих мест, на рабочем месте № 2 работают 2 человека, на остальных рабочих местах, включая аналогичные, – по 1 человеку:

номер рабочего места	**количество аналогичных рабочих мест**	**количество работников (чел.)**
2	3	4
15	1	1
16	1	2
17	1	1
18.1а–18.5а	5	5

В графе 5 – «Количество рабочих мест с классами условий труда с оптимальными и допустимыми условиями труда» – указывается количество рабочих мест на которых все проверяемые при аттестации рабочих мест производственные факторы (включая травмобезопасность) имеют оценку 1– оптимальная, или 2 – допустимая.

В графе 13 приводится количество рабочих мест (и количество занятых на этих местах работников) на которых все проверяемые при аттестации рабочих мест производственные факторы, включая травмобезопасность, оценены классами 1 и 2, а СИЗ соответствуют нормативным требованиям.

В графе 14 указывается количество рабочих мест (и количество работников на них) с вредными условиями труда, причем в перечень этих рабочих мест включаются рабочие места с самыми разными сочетаниями оценки факторов, общая оценка которых в итоге соответствует вредным условиям труда на рабочем месте. Например, в графе 14 учитывается рабочее место, где гигиеническая оценка условий труда соответствует классу 3.1, оценка травмобезопасности – классу 2, обеспеченность СИЗ соответствует требованиям; или гигиеническая оценка условий труда соответствует классу 2, оценка травмобезопасности – классу 2, обеспеченность СИЗ не соответствует требованиям и т.п.

Организации по ОКПО	Органы государственной власти по ОКОГУ	Вид эконом. деятельности по ОКВЭД	Территории по ОКАТО

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ РАБОЧИХ МЕСТ (РМ) И РЕЗУЛЬТАТОВ ИХ АТТЕСТАЦИИ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наименование структурного подразделения	Количествово РМ	Количествотво работников	Количество РМ, на которых проведена АРМ	Количество работников, занятых на этих РМ, чел.	Количество рабочих мест / работников* с условиями труда								Результаты аттестации, количество РМ / работников	
					оптимальными и допустимыми	вредными и (или) опасными					травмоопасными	не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	Аттестовано с классами условий труда 1 и 2 и соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ	Аттестовано с классами условий труда 3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4 и соответствует или не соответствует требованиям по обеспеченности СИЗ
					1 и 2	3.1	3.2	3.3	3.4	4	3			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Итого по организации														

* Количество работников указывается только в графах 6-11.

Председатель аттестационной комиссии

_____ _____ Дата _____

(Ф.И.О.) (подпись)

Приложение № 16

Согласовано Руководитель профессионального союза организации или иного уполномоченного работниками представительного организации органа «_____» _____ 200_ г.	Утверждаю Руководитель _____ _____ «_____» _____ 200__ г (подпись) (Ф.И.О.)
Председатель совместного комитета (комиссии) по охране труда организации _____ _____ «_____» _____ 200__ г (подпись) (Ф.И.О.)	

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ УСЛОВИЙ РУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5	6	7	8

Председатель аттестационной комиссии _____ _____
(Ф.И.О.) (подпись)

Приложение № 17
(справочное)

Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки (извлечения из Р 2.2.1766-03)

5. Принципы управления профессиональным риском

5.1. При выборе комплекса мер профилактики (управление риском) в соответствии с рекомендациями МОТ следует руководствоваться следующими приоритетами:

– устранение опасного фактора или риска;

– борьба с опасным фактором или риском в источнике;

– снижение уровня опасного фактора или внедрение безопасных систем работы;

– при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты.

Указанные меры проводят с учетом их разумности, практичности и осуществимости, принимая во внимание передовой опыт и заботу о работнике.

5.2. В комплексе мер защиты и профилактики СИЗ используют в случаях, когда другие меры неприменимы или не обеспечивают безопасных условий труда. При этом учитывают следующее:

– необходимость правильного использования и обслуживания СИЗ;

– СИЗ могут создавать неудобства или быть вредными для здоровья или опасными для работы;

– СИЗ защищают только пользователя, в то время как другие работники, оказывающиеся в данной рабочей зоне, остаются незащищенными;

– СИЗ могут создавать ложное чувство безопасности при неправильном использовании или обслуживании.

5.3. Меры профилактики включают также:

– регулярное наблюдение за условиями труда;

– регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (предварительные и периодические медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и др.);

– регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ;

– систематическое информирование работников о существующем риске нарушений здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;

– пропаганду здорового образа жизни (борьба с вредными привычками, занятия физкультурой и профессионально ориентированными видами спорта) и другие меры оздоровления.

5.4. Управление риском должно предусматривать активное взаимодействие работодателей, работников и других заинтересованных сторон в улучшении условий труда и сохранении здоровья работников.

Приложение 1

Показатели и критерии оценки профессионального риска

Таблица 1

Классы условий труда, категории профессионального риска и срочность мер профилактики

Класс условий труда по руководству Р 2.2.2006-05	Индекс профзаболеваний	Категория профессионального риска	Срочность мероприятий по снижению риска
Оптимальный – 1	–	Риск отсутствует	Меры не требуются

Продолжение Приложения № 17

Допустимый – 2	<0,05	Пренебрежимо малый (переносимый) риск	Меры не требуются, но уязвимые лица нуждаются в дополнительной защите**
Вредный– 3.1	0,05-0,11	Малый (умеренный) риск	Требуются меры по снижению риска
Вредный -3.2	0,12-0,24	Средний (существенный) риск	Требуются меры по снижению риска в установленные сроки
Вредный – 3.3	0,25-0,49	Высокий (непереносимый) риск	Требуются неотложные меры по снижению риска
Вредный -3.4	0,5-1,0	Очень высокий (непереносимый) риск	Работы нельзя начинать или продолжать до снижения риска
Опасный (экстремальный)	>1,0	Сверхвысокий риск и риск для жизни, присущий данной профессии	Работы должны проводиться только по специальным регламентам***

*Указан действующий документ

**К уязвимым группам работников относят несовершеннолетних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов (№ 184-ФЗ)

***Ведомственные, отраслевые или профессиональные регламенты работ с мониторингом функционального состояния организма работника до начала или в течение смены.

Приложение № 18

ПРОТОКОЛ № _____
ЗАСЕДАНИЯ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

_____
(наименование организации)

«__» _____ 200_ г.

В соответствии с приказом по организации от «__» _____ № ____ аттестационная комиссия провела с _____ по _____ 200_ г. аттестацию _____ рабочих мест по условиям труда (далее – аттестация).

Результаты аттестации представлены в:

– картах аттестации рабочих мест по условиям труда;

– ведомостях рабочих мест подразделений организации и результатов их аттестации по условиям труда;

– сводной ведомости рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда разработан План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации для _____рабочих мест (количество).

Рассмотрев результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, аттестационная комиссия постановила:

1) считать работу по аттестации рабочих мест по условиям труда завершенной;

2) план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда передать для утверждения работодателю;

3) предложения по подготовке к сертификации организации работ по охране труда передать работодателю.

Дополнительные предложения аттестационной комиссии (о повторной аттестации рабочих мест по условиям труда, о приостановке или ликвидации отдельных рабочих мест, о совершенствовании организации работ по улучшению условий труда и др.):

Председатель
аттестационной комиссии _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Члены
аттестационной комиссии _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

_____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Список сокращений

АПФД – Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия

ВЛ – Воздушные линии электропередачи

ГОСТ – Государственный стандарт

ГЭС – Гидравлическая электростанция

ГРЭС – Государственная районная электростанция

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

Карта аттестации – Карта аттестации рабочего места по условиям труда

КС –Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

ЛЭП – Линия электропередачи

МОТ – Международная организация труда

НПА – Нормативный правовой акт

ОБУВ – ориентировочные безопасные уровни воздействия веществ в воздухе рабочей зоны

ОКПДТР (ОК) – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов

ОТ – Охрана труда

ПБ – Правила безопасности

ПДК – Предельно допустимые концентрации

ПДУ – Предельно допустимые уровни

ПОТ – Правила охраны труда

ПУБЭ – Правила устройства и безопасной эксплуатации

СанПиН – Санитарные правила и нормы

СИЗ – Средства индивидуальной защиты

СНиП – Строительные нормы и правила

ССБТ – Система стандартов безопасности труда

СУОТ – Система управления охраной труда

ТК РФ (Кодекс) – Трудовой кодекс Российской Федерации

ТЭС – Тепловая электростанция

ТЭЦ – Тепловая электроцентраль

ТОН – Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ (РОСТРУД) **Заместитель руководителя** Биржевая ил., д. 1, Москва, 109012 тел.: 698-84-14 Факс 628-73-14 _____ № _____ На_____„__„ от	Генеральному директору Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики О.В. Куликову 115280, г.Москва, ул. Автозаводская, д. 14/23

Уважаемый Олег Васильевич!

В соответствии с Вашим письмом от 16 февраля 2010 года № 64/03-04 Федеральная служба по труду и занятости рассмотрела на соответствие требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, подготовленные Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики совместно с ООО «НИИОТ» методические рекомендации для организаций электроэнергетики по реализации приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и сообщает следующее.

Актуальность задачи определяется следующим.

Практика надзорно-контрольной деятельности органов федеральной инспекции труда свидетельствует, что большинство работодателей в экономическом плане индифферентно и не заинтересовано в улучшении условий и охраны труда, так как до настоящего времени в соответствии с действующим законодательством практически все материальные расходы на мероприятия в сфере охраны и условий труда, осуществляемые работодателем, подлежат отнесению на затраты на производство продукции, работ и услуг (т.е. на себестоимость) и фактически являются, таким образом, одним из косвенных налогов, оплачиваемых гражданами Российской Федерации. Практика свидетельствует также, что в ряде случаев и сами работники не заинтересованы в коренном улучшении условий своего труда, так как это может привести к ограничению (или лишению) права на предоставляемые им компенсации.

В частности, представляется, что эффективным регулятором стимулирования экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий и охраны труда должен стать Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569.

В Методических рекомендациях решена актуальная задача подготовки и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для организаций электроэнергетики с учетом требования приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

В решении этой и других задач, связанных с аттестацией рабочих мест по условиям труда, разработчиком был приведен исчерпывающий перечень законов, основных межотраслевых и отраслевых документов (правил, положений, инструкций, методических указаний, норм и т.д.), действующий в электроэнергетике.

Вместе с тем, в Методических рекомендациях не использованы положения технического регламента «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2009 года № 1213, устанавливающего минимально необходимые требования, которые обеспечивают механическую, термическую, биологическую, химическую, электрическую и радиационную безопасность СИЗ. Предлагается положе-

ния указанного технического регламента учитывать при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Отмеченный недостаток, однако, не снижает качества и ценности Методических рекомендаций.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Методическими рекомендациями, используются для оценки в частности:

– обоснованности предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (работах с особыми условиями труда), установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, гарантий и компенсаций;

– определения мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;

– расчета скидок и надбавок к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– соответствия обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты государственным нормативным требованиям охраны труда и др.

В этой связи представляется, что Методические рекомендации достаточно полно отражают требования приказа Минздравсоцразвития

России от 31 августа 2007 года № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, используемых при организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

Учитывая изложенное и актуальность вопроса, по нашему мнению5 Методические рекомендации могут быть рекомендованы для применения организациями электроэнергетики, входящими в генерирующие, сетевые, сбытовые, ремонтные, транспортные и управляющие компаний (федерального, межрегионального и регионального уровня) при подготовке к проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

«Справка по анализу ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» в сравнении с другими стандартами по системам управления охраной труда, обеспечения безопасности труда, менеджмента охраны здоровья и рекомендации по его внедрению в организациях отрасли электроэнергетики»

1 Анализ ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда.

Общие требования»

Occupational safety standards system. Occupational safety and health management systems. General requirements

1.1 Основные положения ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования»

Целью настоящего стандарта является содействие защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, исключению несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и профессиональных заболеваний на производстве.

ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» (далее – ГОСТ 12.0.230-2007) подготовлен рабочей группой, состоящей из представителей ООО «Центр безопасности и гигиены труда» и Федерации независимых профсоюзов России. ГОСТ 12.0.230-2007 представляет собой практически аутентичный перевод «Руководства по системам управления охраной труда» МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001) Guidelines on occupational safety and health management systems (ISBN 92-2-111634-4, Geneva) и изначально в отличие от ГОСТ Р 12.0.006-2002 не был ориентирован на OHSAS 18001.

Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 июля 2009 г.

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 206 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» стандарты в сфере безопасности труда получили статус обязательных для применения. Указанный Федеральный закон вступает в силу с 01 января 2010 г., в связи с чем положения ГОСТ 12.0.230-2007 являются обязательными для применения для всех работодателей отрасли.

Внедрение Стандарта обеспечивается работодателем, лицами, ответственными за управление охраной труда организации.

Главными целями стандарта являются следующие:

– предоставление странам (СНГ) рекомендаций (представлена структура систем управления охраной труда, предложенная МОТ) по созданию своей национальной законодательной основы для разработки и внедрения систем управления охраной труда;

– предоставление отдельным организациям руководящих указаний по вопросу включения элементов, касающихся охраны труда в общую политику и деятельность работодателей.

Раздел 3 стандарта полностью посвящен требованиям к национальной структуре системы управления охраной труда. В стандарте приводится блок-схема с изображением элементов национальных структур систем управления охраной труда, разработанной путем доработки аналогичной структуры «Руководства по системам управления охраной труда» МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001).

В предисловии к разделу 4 приводятся общие положения, касающиеся системы управления охраной труда в организации. Указано, что работодатель должен продемонстрировать заинтересованность в создании системы управления охраной труда. Система управления охраной труда в соответствии с настоящим стандартом основана на модели (см. рисунок 2 в разделе 4 стандарта), включающей пять основных элементов: политика, организация, планирование и применение, оценка и действия по совершенствованию.

Основное содержание стандарта посвящено описанию требований к системе управления применительно к каждому элементу провозглашенной модели. Принципы, лежащие в основе модели системы управления охраной труда в организации, во многом сходны или идентичны с принципами, используемыми в системах ИСО 9001, 14001 и 18001. Это позволяет на их основе создавать интегрированные системы управления, состав которых зависит от конкретных условий организации и специфики отрасли экономической деятельности.

С позиций организации, которая будет у себя внедрять стандарт (ГОСТ 12.0.230-2007), существенным является необходимость применения в своей практике включенных в раздел 2 «Термины и определения» ряда важных определений, обычно не содержащихся в других подобных документах. Например, определение (2.5) «**наблюдение за производственной средой**» (*surveillance of the working environment*), являющееся аналогом определения элементов производственного контроля и аттестации рабочих мест по условиям труда и определение (п. 2.6) «**Наблюдение за состоянием здоровья работников**» (*workers' health surveillance*).

Примыкающими к упомянутым двум являются определения: «**реагирующее наблюдение**» (*reactive monitoring*) (2.20) и «**текущее наблюдение**» (*active monitoring*) (2.23).

Важными определениями стандарта являются также определения:

– «**представители работников**» (*workers' representative*) (2.13);

– «**представители работников по охране труда**» (*workers' safety and health representative*) (2.14);

– «работники и их представители» (workers and their representatives) (2.19).

1.2 Рассматриваемые позиции анализа

1.2.1 Интегрирование элементов системы управления охраной труда в организации в общую систему управления организации

В соответствии с областью применения ГОСТ 12.0.230-2007 на уровне организации он предназначен служить руководящими указаниями по объединению элементов системы управления охраной труда в организации в качестве составной части общей системы и общей политики. В соответствии с п. 4.1.3 система управления охраной труда должна быть совместима или объединена с другими системами управления организации.

Принципы, лежащие в основе модели системы управления охраной труда в организации, используемой в ГОСТ 12.0.230, во многом сходны или идентичны с принципами, используемыми в системах ИСО 9001, 14001 и 18001. В частности, в каждом из указанных стандартов структура системы управления включают похожие или идентичные элементы, например, политика, цели и задачи, подготовленность к аварийным ситуациям, управление документами, управление записями, управления операциями, идентификация опасностей, оценка рисков, установление мер управления (экологические аспекты), анализ со стороны руководства и др. Все три системы, как и система в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007, основаны на принципе постоянного совершенствования («постоянного улучшения»).

Таким образом, имеются все предпосылки создавать интегрированные системы управления, в состав которых входит система управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230.

1.2.2 Методы обеспечения эффективности системы управления охраной труда

Для обеспечения эффективности функционирования системы управления охраной труда в соответствии ГОСТ 12.0.230-2007 требуется (4.15.1) устанавливать и своевременно корректировать мероприятия по проведению предупреждающих и корректирующих действий, являющихся следствием *наблюдения и оценки результативности системы управления охраной труда, проверок системы управления охраной труда и анализа эффективности системы управления охраной труда руководством. Эти мероприятия должны включать:*

– определение и анализ первопричин любого несоблюдения правил по охране труда и (или) мероприятий систем управления охраной труда;

– инициирование, планирование, реализацию, проверку эффективности и документального оформления корректирующих и предупреждающих действий, включая внесение изменений в саму систему управления охраной труда.

Если оценка системы управления охраной труда или другие источники показывают, что предупреждающие и защитные меры от опасных и вредных производственных факторов и рисков неэффективны или могут стать таковыми, то должны быть применены другие меры согласно принятой *иерархии предупредительных и регулирующих мер*.

Выбор показателей результатов деятельности проводят в соответствии с размерами и характером деятельности организации и целям охраны труда.

Измерения результативности деятельности организации должны быть как качественными, так и количественными в соответствии с потребностями организации. Они должны базироваться на выявленных в организации опасных и вредных производственных факторах и рисках, принятых обязательствах, связанных с политикой и целями по охране труда, поддерживать процесс оценки деятельности организации, включая анализ эффективности управления высшим руководством организации.

Наблюдения и измерения результатов деятельности должны использоваться как средства для определения степени, с которой политика и цели по охране труда выполняются, а риски оптимизируются. Наблюдения и измерения должны включать как текущее, так и реагирующее наблюдение и при этом не следует опираться только на статистику несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и инцидентов.

Текущее наблюдение должно содержать элементы, необходимые для функционирования упреждающей системы, и включать:

– наблюдение за выполнением конкретных планов;

– систематическую проверку производственных систем, помещений, цехов и оборудования;

– наблюдение за производственной средой, включая организацию труда;

– наблюдение за состоянием здоровья работников, где это целесообразно, путем соответствующих медицинских осмотров, в том числе периодических, для раннего выявления признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения эффективности профилактических и контрольных мер;

e) оценку соответствия национальным законам и иным нормативным правовым актам, коллективным соглашениям и другим обязательствам по охране труда, принятыми на себя организацией.

Реагирующее наблюдение должно включать определение, уведомление и расследование:

a) несчастных случаев, профессиональных заболеваний (включая контроль совокупных данных о временной нетрудоспособности) и инцидентов на производстве;

b) других потерь, таких как имущественный ущерб;

c) неудовлетворительных результатов деятельности по выполнению требований безопасности и охраны здоровья и недостатков системы управления охраной труда;

d) программ трудовой реабилитации и восстановления здоровья работников

1.2.3 Выработка политики по вопросам охраны труда и обеспечение соучастия в ней работников и их полномочных представителей

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 (4.1) работодатель после консультации с работниками и их представителями излагает в письменном виде политику в области охраны труда, которая должна соответствовать специфике организации, ее размеру, характеру деятельности и масштабам рисков, а также быть увязанной с хозяйственными целями организации.

Как документ Политика должна быть краткой, четко изложенной, иметь дату создания и вводиться в действие подписью работодателя либо по его доверенности уполномоченного лица в организации.

Политика должна предоставляться всем работникам организации и находиться в легкодоступных местах для их ознакомления.

Политика в области охраны труда должна включать следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых организация принимает на себя:

a) обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников организации путем предупреждения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

b) соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять;

c) обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;

d) непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда.

Система управления охраной труда должна быть совместима или объединена с другими системами управления организации.

Согласно требованию ГОСТ 12.0.230-2007 (4.2.1) участие работников является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации. Работодатель должен привлекать работников и их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации по всем аспектам охраны труда, связанным с их работой, включая мероприятия, в процессе возможных аварий. Работодатель должен обеспечивать создание, формирование и эффективное функционирование комитета (комиссии) по охране труда и признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой.

1.2.4 Общие требования к структуре, полномочиям и распределению ответственности должностных лиц управления системой охраны труда

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007. работодатель должен распределять обязанности, ответственность и полномочия должностных лиц и работников по разработке, применению и результативному функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей по охране труда.

На уровне руководителей высшего звена организации должно быть назначено лицо или лица, наделенные обязанностями, ответственностью и полномочиями по:

a) развитию, применению, периодическому анализу и оценке системы управления охраной труда;

b) периодической отчетности высшему руководству о результативности функционирования системы управления охраной труда;

c) содействию в участии всех работников организации в работах по обеспечению безопасности труда

Должны быть установлены структуры и процессы:

a) управления охраной труда в виде линейной управленческой функции, известной и признанной на всех уровнях;

b) определения и доведения до работников организации обязанности, ответственность и полномочия лиц, которые выявляют, оценивают или оптимизируют опасности и риски безопасности труда;

c) проведения, при необходимости, эффективного и оперативного наблюдения (надзора) за безопасностью и охраной здоровья работников;

d) сотрудничества, передачи и обмена информацией между работниками, включая их представителей, при применении системы управления охраной труда данной организации;

e) соблюдения принципов построения систем управления охраной труда, содержащиеся в соответствующем национальном стандарте, специальных стандартах или в программах по охране труда, выполнение которых организация принимает на себя;

h) разработки программ профилактики заболеваний и оздоровления работников;

i) обеспечения эффективных мероприятий по участию всех работников и их представителей в выполнении политики в области охраны труда;

j) предоставления необходимых условий и ресурсов для лиц, ответственных за обеспечение охраны труда, включая членов комитета (комиссии) по охране труда, для правильного выполнения ими своих функций;

k) обеспечения эффективных мероприятий по участию всех работников, их представителей, а также комитета (комиссии) по охране труда (при их наличии).

1.2.5 Планирование (предварительная проверка, планирование системы, составление и применение, осуществление контроля за рисками)

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 целью планирования в системе управления охраной труда в организации является (4.8.1) разработка на предстоящий период комплекса мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, которые будут применяться на тех или иных уровнях системы управления, включающих как минимум соответствие условий труда требованиям национальных законов и иных нормативных правовых актов, основные элементы системы управления охраной труда в организации, непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

Для обеспечения качественного планирования в системе управления охраной труда оно должно основываться на результатах исходного (первоначального) анализа, последующих анализов или других имеющихся данных. Эти мероприятия по планированию должны обеспечивать безопасность и охрану здоровья на работе и включать:

a) ясное определение, расстановку приоритетности и, где это целесообразно, количественную оценку целей организации по охране труда;

b) подготовку плана достижения каждой цели с распределением обязанностей и ответственности за достижение цели, сроками выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда с ясными критериями результативности деятельности для каждого подразделения и уровня управления;

c) отбор критериев сравнения для подтверждения достижения цели;

d) предоставление необходимой технической поддержки, ресурсов, включая человеческие и финансовые.

Для проведения исходного анализа организация должна:

1) определить, предусмотреть и *оценить опасности и риски для безопасности и здоровья, вытекающие из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;*

2) определить ***достаточность планируемых или действующих мер защиты для устранения, предупреждения и снижения опасностей и рисков;***

3) провести ***анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников.***

Для последующих анализов ***оценка рисков для безопасности и здоровья,*** вытекающих из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда, должна производиться компетентными лицами с учетом обсуждения с работниками организации и (или) их представителями на постоянной основе. С этой целью должны применяться разработанные организацией процедуры оценки рисков.

Согласно ГОСТ 12.0.230-2007 мероприятия по планированию охраны труда в организации должны включать разработку, развитие и функционирование всех элементов системы управления охраной труда в соответствии с моделью системы, представленной на рисунке 2.

1.2.6 Аудит (проверка) как метод оценки системы управления охраной труда в целях осуществления контроля за функционированием системы управления; инвентаризация ее элементов

Проверка (аудит) должна проводиться систематически, быть независимой. Предназначена для получения и объективной оценки данных степени соблюдения установленных критериев. Может быть внешней и внутренней (2.15).

Целью периодических проверок является определение эффективности и результативности системы управления охраной труда и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и предотвращению инцидентов.

Для обеспечения проведения периодических проверок в организации (4.13.2) разрабатывают политику и программу проверок (аудитов), включающих определение компетенции проверяющего, масштаб, частоту и методологию проведения проверки, а также формы отчетности.

Проверку проводят ***компетентные, не связанные с проверяемой деятельностью лица, работающие или не работающие в организации.***

Согласование назначения проверяющего лица и всех этапов проверки, должно осуществляться с участием работников в установленном порядке.

В зависимости от целесообразности проверка включает оценку элементов системы управления охраной труда в организации или ее подсистем.

Проверка должна охватывать:

a) политику в области охраны труда;

b) участие работников и (или) их представителей;

c) обязанности и ответственность;

d) компетентность и подготовку;

e) документацию системы управления охраной труда;

f) передачу и обмен информацией;

g) планирование, развитие и функционирование системы управления охраной труда;

h) предупреждающие и корректирующие меры;
i) управление изменениями;
j) предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и ликвидация их последствий;
k) материально-техническое снабжение;
l) подрядные работы;
m) наблюдение и измерение результатов деятельности;
n) расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья;
o) проверку;
p) анализ эффективности управления охраной труда руководством;
q) предупреждающие и корректирующие действия;
r) непрерывное совершенствование

В выводах проверки должно быть определено, являются ли проверяемые элементы системы управления эффективными, соответствующими результатам предыдущей проверки.

Результаты проверки и ее выводы доводят до лиц, ответственных за корректирующие мероприятия. С учетом результатов проверки руководство организации оценивает необходимость изменения системы управления охраной труда, включая политику и цели по охране труда.

1.2.7 Профилактические мероприятия для улучшения показателей условий труда и состояния здоровья работников

В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 организацией должны быть разработаны процедуры *наблюдения*, измерения и учета деятельности по охране труда и периодически анализировать их.

В соответствии с разработанными процедурами в организации должны проводиться текущее и реагирующее наблюдение.

Под «**текущим наблюдением**» (*active monitoring*) следует понимать текущую деятельность *по наблюдению* за соответствием мероприятий по предупреждению и минимизации опасностей и рисков, а также мероприятий по применению системы управления охраной труда по установленным критериям (2.23).

Под «**реагирующим наблюдением**» (*reactive monitoring*) понимают процедуру по *определению и устранению недостатков*, направленных на предотвращение и защиту от воздействия опасностей и рисков, а также на функционирование системы управления охраной труда, которые были выявлены при расследовании несчастного случая, профессионального заболевания, аварии или инцидента на производстве (2.20).

«**Наблюдение за состоянием здоровья работников**» (*workers' health surveillance*) включает в себя процедуры и обследования состояния здоровья работников для обнаружения и определения отклонений от нормы (2.6).

В соответствии с пунктом 4.11.6 ***текущее наблюдение*** должно включать (b) систематическую проверку *производственных систем*, помещений, цехов и оборудования, наблюдение за производственной средой, включая *организацию труда*, а также (d) наблюдение за состоянием здоровья работников, включающее соответствующие медицинские осмотры, в том числе периодические. Это способствует раннему выявлению признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения *эффективности профилактических и контрольных мер*. Результаты наблюдения за состоянием здоровья работников должны использоваться для защиты и оздоровления как отдельных работников, так и группы работников на рабочем месте, а также работников, подвергаемых воздействию вредных и опасных производственных факторов. Процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников могут включать медицинские осмотры, биологический контроль, рентгенологические обследования, опрос или анализ данных о состоянии здоровья работников и другие процедуры.

Реагирующее наблюдение должно включать определение, уведомление и расследование:

a) несчастных случаев, профессиональных заболеваний (включая контроль совокупных данных о временной нетрудоспособности) и инцидентов на производстве;

c) неудовлетворительных результатов деятельности по выполнению требований безопасности и охраны здоровья и недостатков системы управления охраной труда;

d) программ трудовой реабилитации и восстановления здоровья работников.

Записи данных по охране труда могут включать данные о воздействиях вредных производственных факторов на работников и о наблюдениях (надзоре) за производственной средой и за состоянием здоровья работников, а также сведения о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах, связанных с работой.

1.2.8 Идентификация опасностей и оценка рисков

Согласно ГОСТ 12.0.230-2007 опасность (hazard) – это фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной травмы, острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья. Под оценкой опасностей (hazard assessment) следует понимать систематическое оценивание опасностей (2.10).

Оценка риска (risk assessment) – процесс анализа рисков, вызванных воздействием опасностей на работе, для определения их влияния на безопасность и сохранение здоровья работников (2.11)

В организации должны быть *определены и доведены до работников обязанности, ответственность и полномочия лиц, которые* ***выявляют, оценивают или оптимизируют опасности и риски безопасности труда*** (4.3.2).

Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны определяться на постоянной основе (4.10.1.1). С этой целью в организации должны быть установлены процедуры или мероприятия по предупреждению и минимизации опасностей и рисков, обеспечивающие (4.10.1.2):

a) соответствие опасностям и рискам, наблюдающимся в организации;

b) регулярный анализ и, при необходимости, модификацию;

c) соблюдение национальных законов и иных нормативных правовых актов и отражения передового опыта;

d) учет текущего состояния знаний и передового опыта, включая информацию или отчеты организаций, таких как госинспекций труда, служб охраны труда и других служб, при необходимости.

Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны определяться на рабочих местах перед любым изменением или применением новых приемов труда, материалов, процессов или оборудования. Такая оценка должна быть сделана с учетом обсуждения с участием работников, их представителей и комитета (комиссии) по охране труда, где это необходимо (4.10.2.2).

При выполнении работ подрядчиками организация должна обеспечить ознакомление с опасностями рабочих мест подрядчиков и (или) их работников, а также их инструктаж на рабочих местах перед началом работы с целью обеспечения безопасности и охраны здоровья работников подрядчиков в процессе выполнения работ на площадке организации.

Организация должна анализировать процедуры идентификации опасностей и оценки рисков и на основе наблюдений принимать решение о совершенствовании определения опасностей и ограничения рисков (4.11.5).

Наиболее значительные опасности (риски), вытекающие из деятельности организации, и мероприятия по их предупреждению и снижению должны документироваться (4.5 (c)).

Организация должна выполнять мероприятия по непрерывному совершенствованию элементов системы управления охраной труда с учетом результатов определения и оценки опасных и вредных производственных факторов и рисков (4.16.1).

Для повышения достоверности результатов оценки рисков организация должна проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда, которая при этом является информационной основой идентификации опасностей и оценки рисков на рабочих местах.

2. Сравнительный анализ ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» с другими стандартами по системам управления охраной труда, обеспечения безопасности труда, менеджмента охраны здоровья для определения различий и сходства в требованиях для организаций электроэнергетики

2.1 Сопоставление требований ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002

Для выявления сходства и отличий ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002 сопоставление требований стандартов проводилось на основе сравнения элементов моделей, на которых базируются системы управления охраной труда в одном и другом случае.

В целом выполненное сравнение элементов системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002 позволяет отметить следующие их отличия.

ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002 основаны на практически похожих моделях несмотря на то, что каждая система содержит пять различных элементов (таблица 1). Оба стандарта содержат необходимые требования для разработки и внедрения системы управления охраной труда в организации.

Таблица 1

Элементы системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002

ГОСТ 12.0.230-2007	ГОСТ Р 12.0.006-2002
Политика	Политика в области УОТ
Организация	Планирование
Планирование и применение	Внедрение и обеспечение функционирования
Оценка	Проверочные и корректирующие действия
Действия по совершенствованию	Рассмотрение руководством

ГОСТ 12.0.230-2007 имеет более предпочтительную модель, так как она, в отличие от модели ГОСТ Р 12.0.006-2002, предусматривает действия по совершенствованию, рассмотренные в специальном разделе, включающем два подраздела «***Предупреждающие и корректирующие действия***» (4.15) и «***Непрерывное совершенствование***» (4.16), в которых представлены требования по установлению и своевременному выполнению мероприятий по непрерывному совершенствованию элементов системы управления охраной труда и системы управления организацией в целом. В ГОСТ Р 12.0.006-2002 такого раздела нет.

Содержание ГОСТ 12.0.230-2007 имеет по сравнению с ГОСТ Р 12.0.006-2002 более широкий спектр требований, вследствие того, что в нем содержатся дополнительные требования к национальной структуре системы управления охраной труда и национальной политике, которая должна содействовать использованию рекомендаций МОТ, основанных на необходимости большего участия в работе системы управления охраной труда работников и их представителей. Наличие в новом стандарте требования по **участию работников** является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации. Этому посвящен ряд разделов стандарта. Так, в ГОСТ 12.0.230-2007 содержится требование о том, чтобы (4.12.2) расследования несчастных случаев проводились не только компетентными лицами, но и **при соответствующем участии работников и их представителей**, а результаты таких расследований *доводились до сведения комитета (комиссии) по охране труда* (4.12.3), который должен **сформулировать соответствующие рекомендации**. Кроме того, ГОСТ 12.0.230-2007 предусматривает, что в организации должны быть *определены и доведе-*

ны до работников обязанности, ответственность и полномочия лиц, которые ***выявляют, оценивают или оптимизируют опасности и риски безопасности труда*** (4.3.2). В ГОСТ Р 12.0.006-2002 такое участие работников и их представителей **не предусматривалось**.

ГОСТ 12.0.230-2007 содержит требования проведения, при необходимости, эффективного и оперативного ***наблюдения (надзора) за безопасностью и охраной здоровья работников и разработки программ профилактики заболеваний и оздоровления работников*** (4.3.2, п.п. (c) и (h). Участие работников и их представителей в функционировании системы управления охраной труда предусматривается и в разделе «**Планирование**». Например, предусмотрен ***анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников*** и определение ***достаточности планируемых или действующих мер защиты для устранения, предупреждения и снижения имеющихся опасностей и рисков***, которые требуются производить согласно ГОСТ 12.0.230-2007. В отмененном ГОСТ Р 12.0.006-2002 таких требований нет.

Важным отличием нового стандарта является требование о необходимости планирования на основе ***исходного анализа*** (4.8.2). Исходный анализ должен проводиться ***компетентными лицами с учетом обсуждения с работниками организации и (или) их представителями.*** Результаты исходного анализа должны быть документально оформлены и являться основанием для принятия решений о применении или совершенствовании системы управления охраной труда. На основе исходного анализа организация должна ***определить базовый уровень для сравнения и оценки непрерывного совершенствования системы управления охраной труда в организации.*** Такое требование отсутствует в ГОСТ Р 12.0.006-2002.

ГОСТ Р 12.0.006-2002, наряду с требованиями к элементам системы управления охраной труда, содержал требования к охране труда, дублирующие положения Трудового кодекса РФ. В результате функционирование системы управления охраной труда сводилось к обязательному выполнению государственных требований охраны труда и дополнялась оценкой рисков от каждой идентифицированной опасности и аттестацией рабочих мест по условиям труда.

2.2 Сопоставление требований ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007

2.2.1 Краткая характеристика OHSAS 18001:2007

Стандарт OHSAS 18001:2007 «Occupational health and safety management systems – Requirement. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования» представляет собой стандарт, а не спецификации требований, как в первой редакции – OHSAS 18001:1999 «Occupational health and safety management systems – Specification. Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Спецификации») – (названия на русском языке – в ред. TÜV).

Как в России, так и за рубежом применение OHSAS 18001:2007 носит добровольный характер. Стандарт относится к серии документов по оценке деятельности организации по охране здоровья и обеспечению безопасности труда. Стандарт содержит требования к системе менеджмента здоровья и безопасности труда, целью применения которой является управление рисками для здоровья и безопасности и улучшения показателей деятельности в области охраны труда. Эти требования не содержат конкретных критериев показателей деятельности в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и детальных требований для проектирования системы управления.

При разработке системы управления стандартом OHSAS 18001:2007 в качестве практического руководства рекомендуется применять последние выпуски Руководства OHSAS 18002:2007, а также «Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)».

OHSAS 18001:2007 предназначается также для целей сертификации и/или самодекларирования соответствия системы управления охраной труда.

2.2.2 Сравнение основных элементов ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007

Сравнение основных элементов системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0230-2007 и OHSAS 18001:2007 представлены в таблице 2.

Таблица 2

Элементы системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007

ГОСТ 12.0.230-2007	OHSAS 18001:2007
Политика	Политика в области ОЗ и ОБТ
Организация	Планирование
Планирование и применение	Внедрение и функционирование
Оценка	Проверочные и корректирующие действия
Действия по совершенствованию	Анализ со стороны руководства

Из сопоставления элементов системы управления в таблице 2 следует, что требования ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 близки или совпадают. Отличаются лишь названия пятого раздела – «Действия по совершенствованию» (ГОСТ 12.0.230-2007) и «Анализ со стороны руководства» (OHSAS 18001:2007).

В целом сравнение элементов системы управления охраной труда, содержащихся в ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007, позволяет отметить следующие их сходства и отличия.

Общим для обоих документов является обязательность принятия ***политики организации в области охраны труда*** в письменном виде. Оба документа (ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007) устанавливают требования по назначению на уровне руководителей высшего звена лица (или лиц), наделенных обязанностями, ответственностью и полномочиями по развитию, применению, периодическому анализу и оценке системы управления охраной труда, по подготовке периодической отчетности высшему руководству организации о результативности функционирования системы управления охраной труда. В содержании разделов «Организация» и «Внедрение и функционирование» принципиальных отличий не выявлено.

Оба документа (ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007) предъявляют требования к работодателю по обеспечению **компетентности** должностных лиц организации в области охраны труда для определения и оптимизации опасностей и рисков, связанных с работой, и применения системы управления охраной труда.

Как в ГОСТ 12.0.230-2007, так и в OHSAS 18001:2007 идентификация опасностей, оценка рисков и установление мер управления являются обязательными.

ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 установлены требования к мероприятиям и процедурам **передачи** и **обмена информацией** между работниками, включая их **представителей**, при применении системы управления охраной труда данной организации. В OHSAS 18001:2007 эти требования включены в подраздел «Коммуникация» (4.4.3).

Оба документа (ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007) устанавливают общие требования к проведению на регулярной основе ***оценки*** действующей системы охраны труда посредством проведения наблюдений и измерений результатов деятельности.

Практически идентичными являются также требования ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 к предупреждению *аварийных ситуаций, готовности к ним и ликвидации их последствий*. В ГОСТ 12.0.230-2007 – п. 4.10.3, в OHSAS 18001:2007 – п. 4.4.7.

Оба документа (пункт 4.14 ГОСТ 12.0.230-2007 и пункт 4.6 OHSAS 18001:2007) устанавливают требования к анализу эффективности системы управления охраной труда руководством организации. Существенные отличия в содержании требований не выявлены.

К отличиям ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 можно отнести наличие практически во всех основных разделах ГОСТ 12.0.230-2007 требования участия работников и их представителей в функционировании системы управления охраной труда. Например, применительно к политике OHSAS 18001:2007 установлено требование к организации разработки процедуры для коммуникации, партнерства и консультирования, и вовлечения в эту деятельность большого спектра за-

интересованных сторон. Согласно ГОСТ 12.0.230-2007 **политика** должна приниматься после *консультации* с ***работниками и их представителями***. *В соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007* ***участие работников и их представителей*** является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации (4.2). В OHSAS 18001:2007 высшее **руководство организации** должно самостоятельно разработать **и ввести в действие** политику организации в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда и довести до сведения всех лиц, работающих под управлением организации. При этом в разделе «**Партнерство и консультирование**» OHSAS 18001:2007 имеется требование (4.4.3.2), в соответствие с которым в организации должны быть разработаны, внедрены и поддерживаться в актуальном состоянии процедуры для вовлечения сотрудников в деятельность по охране здоровья и обеспечения безопасности труда. Кроме того, ГОСТ 12.0.230-2007 установлено требование к работодателю по обеспечению создания, формирования и эффективного функционирования комитетов (комиссий) по охране труда, в том числе признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой (4.2.4).

Из сопоставления разделов «**Планирование**» следует, что структура раздела в ГОСТ 12.0.230-2007 отличается от структуры в OHSAS 18001:2007. При этом важным отличием является требование ГОСТ 12.0.230-2007 о необходимости начинать планирование с **исходного анализа** (4.7), который предусматривает определение *базового уровня* для последующего сравнения показателей системы. OHSAS 18001:2007 такого требования не содержит. Пунктом 4.7 ГОСТ 12.0.230-2007 устанавливаются **дополнительные требования** к проведению исходного анализа. Так например, исходный анализ должны проводить компетентные лица с **учетом обсуждения с работниками организации и (или) их представителем**. В рамках анализа определяются, предусматриваются и оцениваются опасности и риски для безопасности и здоровья работников; определяется достаточность планируемых или действующих мер защиты для устранения, предупреждения и снижения опасностей и рисков; проводится анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников. Результаты исходного анализа подлежат документальному оформлению, являясь основанием для принятия решений о применении или совершенствовании системы охраны труда.

К отличиям относится требование OHSAS 18001:2007 к установлению целей по охране труда. «... Организация должна создать, внедрить и поддерживать в актуальном состоянии ***программу(ы) для достижения своих целей». Программа(ы)*** должна включать, как минимум, установление ответственности и полномочий для достижения целей соответствующими функциями и уровнями организации, а также средства для достижения целей и временные пределы, когда надлежит достигнуть этих целей. Такие программы должны регулярно анализироваться через запланированные интервалы времени, и при необходимости в них должны вноситься поправки, чтобы обеспечить достижение целей.

К отличиям нового отечественного стандарта относится требование (п. 4.12) по проведению расследования возникновения и первопричин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве, а также выявления любых недостатков в системе управления охраной труда организации, которые должны проводиться **компетентными лицами при соответствующем участии работников и их представителей**. В отличие от OHSAS 18001:2007 результаты таких расследований *доводят до сведения комитета (комиссии) по охране труда* там, где он существует, который должен ***сформулировать соответствующие рекомендации***. Результаты расследований и рекомендации комитета (комиссии) по охране труда доводят до сведения соответствующих лиц с целью выполнения корректирующих действий, включают в анализ эффективности системы управления охраной труда организации руководством и учитывают в деятельности по непрерывному совершенствованию. В отличие от ГОСТ 12.0.230-2007, в OHSAS 18001:2007 содержится требование о том, что организация в соответствии с разработанными процедурами должна *распространять информацию о результатах таких расследований*. При этом расследование должно проходить *в пределах установленных сроков* (4.5.3.1).

Отличие требований ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 также состоит в том, что в ГОСТ 12.0.230-2007 не требуется, чтобы корректирующие или предупреждающие действия были проанализированы до их внедрения с помощью процесса оценки рисков, как этого требует OHSAS 18001:2007 (4.5.3.2).

В ГОСТ 12.0.230-2007 содержатся требования к отбору и утверждению проверяющих (аудиторов). В отличие от этого OHSAS 18001:2007 содержит требование о беспристрастности и объективности к персоналу, осуществляющему аудиты.

Требования к «**Действиям по совершенствованию**» ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 отличаются тем, что по сравнению с OHSAS 18001:2007 отечественный стандарт включает важный элемент – «***Действия по совершенствованию***». Для реализации данного элемента ГОСТ 12.0.230-2007 предусмотрен соответствующий раздел, включающий два подраздела «***Предупреждающие и корректирующие действия***» (4.15) и «***Непрерывное совершенствование***» (4.16), которые содержат требования по установлению и своевременному выполнению мероприятий по непрерывному совершенствованию элементов системы управления охраной труда и системы управления организацией в целом. В OHSAS 18001:2007 такого раздела нет. Подобные требования к постоянному совершенствованию частично содержатся в различных подпунктах, например, в разделе 4.6.

В ГОСТ 12.0.230-2007 содержатся более конкретные требования к анализу эффективности системы управления охраной труда высшим руководством. При анализе стандарт требует учитывать, в первую очередь, *результаты расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве, наблюдения и измерения результатов деятельности и проверок,* а также документально фиксировать результаты анализа и официально доводить их до сведения лиц, ответственных за конкретный элемент(ы) системы управления охраной труда для принятия соответствующих мер и ***комитета (комиссии) по охране труда, работников и их представителей***.

В заключение можно отметить, что модели систем управления охраной труда в организации, лежащие в основе этих документов, практически эквивалентны, между ГОСТ 12.0.230-2007 и OHSAS 18001:2007 не существует принципиальных различий, связанных с взаимоисключением основных элементов системы управления охраной труда в организации.

Существующая в организации система менеджмента здоровья и безопасности труда в соответствии с OHSAS 18001:2007 не препятствует при необходимости внедрения в организации системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007.

2.3 Сравнительный анализ ГОСТ 12.0.230-2007 и Руководства МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)

Руководство по системам управления охраной труда разработано Международной Организацией Труда (МОТ), имеет обозначение МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001). Руководство представляет собой практический инструмент содействия организациям и компетентным учреждениям в осуществлении непрерывного совершенствования деятельности по охране труда.

Сравнительный анализ методом сопоставления основных элементов системы управления охраной труда не позволяет выявить заметных различий между этими документами. Это объясняется тем, что ГОСТ 12.0.230-2007 разработан на основе аутентичного перевода. Данные таблицы 3, в которой сопоставлены основные разделы этих двух документов, подтверждают это.

Таблица 3

Сопоставление основных разделов ГОСТ 12.0.230-2007 и МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)

ГОСТ 12.0.230-2007	МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)
Политика	Политика
Организация	Организация
Планирование и применение	Планирование и осуществление
Оценка	Оценка
Действия по совершенствованию	Действия по совершенствованию

При издании стандарта в нем применена доработанная схема элементов структур систем управления охраной труда, содержащаяся в Руководстве МОТ-СУОТ 2001 ILO-OSH 2001.

В содержании подпункта «d» пункта 4.16.1 ГОСТ 12.0.230-2007 («расследования **несчастных случаев, профессиональных заболеваний** и инцидентов на производстве, результаты и рекомендации проверок/аудитов...») имеется неполное соответствие содержанию подпункта «г» пункта 3.16.1 Руководства МОТ-СУОТ 2001 ILO-OSH 2001 («расследования **связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней** и инцидентов, результаты и рекомендации проверок/аудитов...»). В ГОСТ 12.0.230-2007 используются термины «несчастные случаи» и «профессиональные заболевания» вместо терминов «связанные с работой травмы», «ухудшение здоровья» и «болезни», приведенных в Руководстве МОТ-СУОТ 2001 ILO-OSH 2001. Используемая в подпункте «d» пункта 4.16.1 не совсем точная трактовка не оказывает существенного влияния на реализацию элемента «Непрерывное совершенствование» при внедрении системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007.

Независимо от внедрения ГОСТ 12.0.230-2007 Руководство МОТ-СУОТ 2001 ILO-OSH 2001 может применяться в качестве практического инструмента при создании и внедрении в организации системы управления охраной труда.

3. Оценка перспектив применения в организациях отрасли электроэнергетики систем менеджмента на основе сопоставления требований ГОСТ 12.0.230-2007, ГОСТ Р 12.0.006-2002 и OHSAS 18001:2007

Вследствие практически полной эквивалентности модели систем управления охраной труда в организации, лежащей в основе ГОСТ 12.0.230-2007 и ГОСТ Р 12.0.006-2002, а также OHSAS 18-001:2007 при внедрении в организациях отрасли электроэнергетики систем управления охраной труда на основе ГОСТ 12.0.230-2007 существующие СУОТ не потребуют коренной переработки. Проведенный сравнительный анализ указанных документов свидетельствует о необходимости дополнения документов существующих СУОТ путем включения в них требования об участии в функционировании системы работников и их представителей.

В документы СУОТ также должен быть введен раздел, посвященный реализации требований ГОСТ 12.0.230-2007 о «***Непрерывном совершенствовании***» (4.16), который содержит требования по установлению и своевременному выполнению мероприятий по непрерывному совершенствованию элементов системы управления охраной труда и системы управления организацией в целом. В этой связи необходимо также дополнение процедуры об ***исходном анализе*** системы определением ***базового уровня***.

Действующая в организации система менеджмента здоровья и безопасности труда в соответствии с OHSAS 18001:2007 не препятствует внедрению в организации системы управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007. Организация может при необходимости дополнить процедуру для коммуникации, партнерства и консультирования положением об участии работников и их представителей.

Такое же дополнение необходимо ввести в процедуру расследования несчастных случаев и инцидентов.

Важным дополнением СУОТ является доработка процедур по сбору и анализу ***данных о воздействиях вредных производственных факторов на работников и о наблюдениях (надзоре) за производственной средой и за состоянием здоровья работников.*** Возможно дополнение СУОТ отдельными документами по результатам текущего и реагирующего наблюдения.

Кроме того, для повышения достоверности идентификации опасностей и оценки рисков организации должны проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

4. Рекомендации по определению структурных подразделений организации, ответственных за внедрение ГОСТ 12.0.230-2007

Для обеспечения успешного внедрения ГОСТ 12.0.230-2007 в организации рекомендуется издание приказа об организации работ по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007.

При внедрении системы управления охраной труда организации в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 могут быть рекомендованы следующие действия.

Издается приказ об организации работ по подготовке к внедрению СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007. В нем назначается ответственный из числа руководителей высшего звена. Назначенный руководитель поручает службе охраны труда сформировать распределение работ по внедрению СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 согласно таблице 4.

Таблица 4

Распределение работ по внедрению СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007

№№ п/п	№ пункта ГОСТ	Содержание требования ГОСТ 12.0.230-2007	Фактическое состояние СУОТ	Что необходимо сделать (сроки)	Структурное подразделение (ответственный)
1	4.1 4.2	Политика			Руководитель работ
2	4.3, 4.4, 4.5, 4.6	Организация			Руководитель работ Начальник подразделения по охране труда
3	4.7, 4.8, 4.9, 4.10	Планирование			Руководитель работ Начальник подразделения по охране труда Начальник подразделения по качеству
4	4.11, 4.12, 4.14,	Оценка			Руководитель работ Начальник подразделения по охране труда Руководитель комитета (комиссии) по охране труда
5	4.15, 4.16	Действия по совершенствованию			Начальник подразделения по охране труда Начальник подразделения по качеству

При этом руководитель группы должен организовать проведение регулярных консультаций на всех этапах работ.

5. Рекомендации работодателям электроэнергетики по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007 в организациях

Рекомендации для конкретной организации зависят от специфики ее деятельности, состояния и уровня готовности к проведению мероприятий по внедрению системы управления в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007. При этом наиболее важным является разработка работодателем стратегических целей в области охраны труда.

Целесообразно организацию работы по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007 проводить поэтапно.

1 этап

На первом этапе необходимо провести стратегический анализ деятельности организации. В этом анализе необходимо выявить слабые и сильные стороны в деятельности, какие уже были приняты меры, направленные на улучшение состояния охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Определить состояние охраны труда в организации, основные результаты проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда и т.д. Необходимо ознакомиться с результатами функционирования других систем управления (если таковые были внедрены), например, СМК (ИСО 9001) и СЭМ (ИСО 14001).

На этом этапе необходимо оценить сформулированную политику организации в области охраны труда. При этом необходимо учитывать, что стремления работодателя – результат обязательных требований законодательства, поскольку на основании Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 206 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» стандарты в сфере безопасности труда, в т.ч. ГОСТ 12.0.230-2007, получили статус обязательных для применения.

На первом этапе рекомендуется разработать систему управления охраной труда в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 без учета имеющихся в организации систем. После разработки СУОТ может быть оценена возможность разработки интегрированной системы управления в организации с учетом уже имеющихся систем.

2 этап

Исходя из сформулированной на 1 этапе цели, необходимо провести проверку фактического состояния охраны труда в организации.

Результаты этой работы необходимо оформить в виде таблицы, в которой в одной части помещают основные требования (наименование структурных разделов ГОСТ 12.0.230-2007), в другой – результаты, полученные в ходе проверки. Такой подход наглядно показывает, какие из элементов будущей системы имеются в организации из тех, что требуются ГОСТ 12.0.230-2007, и в каком состоянии каждый элемент находится (фактически). Таким образом поступают со всеми элементами системы управления охраной труда в организации. На основании полученных данных разрабатываются рекомендации, что необходимо изменить, заменить или разработать заново. По существу, результаты проверки позволяют получить развернутый план работ по разработке и внедрению системы управления охраной труда в организации, соответствующей требованиям ГОСТ 12.0.230-2007, что позволит оценить возможные затраты времени и ресурсов для получения конечного результата.

Для проведения проверки целесообразно привлечение специалистов, обладающих знаниями и опытом проведения проверок в организациях электроэнергетики.

Для получения достоверных данных организация должна определить политику этой проверки, а назначенные ответственные лица должны предварительно ознакомиться с программой проверки и с формой краткого и подробного отчета.

3 этап

Обучение специалистов организации по охране труда. Необходимость обучения работников и высших руководителей вытекает из требования ГОСТ 12.0.230-2007 к компетентности работников, и руководителей и специалистов.

4 этап

Разработка документов системы управления охраной труда организации должна производиться на основе результатов выполнения работ на первых трех этапах.

В комплект основных документов системы рекомендуется включать следующие (приведены условные названия документов):

1) Политика организации в области охраны труда;

2) Перечень нормативных правовых документов по охране труда, действие которых распространяется на организацию;

3) Положение о системе управления охраной труда (СУОТ);

4) Положение СУОТ. Распределение обязанностей, ответственности и полномочий;

5) Система документации СУОТ;

6) Процедура управления записями;
7) Документированная процедура «Идентификация опасностей, оценка и управление рисками»;
8) Стандарт организации «Выявление аварийных ситуаций и ликвидация их последствий»;
9) Документированная процедура «Проведение проверки СУОТ»;
10) Программа улучшения условий и охраны труда в организации;
11) Документированная процедура «Анализ высшим руководством организации функционирования СУОТ»;
12) Измененное положение о комитете (комиссии) по охране труда.

5 этап

Работы по внедрению системы рекомендуется проводить в следующей последовательности:
– издание приказа об организации введения в действие системы управления охраной труда;
– утверждение политики организации в области охраны труда;
– экспертиза документов системы и утверждение их;
– проведение работ по идентификации опасностей на всех рабочих местах и оценка рисков; отражение результатов в Реестрах рисков подразделений; оценка рисков и формирование предложений к плану по управлению высокими и средними рисками в подразделениях;
– выявление возможностей возникновения аварийных ситуаций и путей их предотвращения;
– формирование целей и задач организации на основании целей и задач подразделений и учета политики организации;
– разработка на основе результатов оценки рисков Программы улучшения условий и охраны труда в организации;
– проведение инструктажа разработчиков системы управления охраной труда совместно со специалистами службы охраны труда;
– проведение очередного медицинского осмотра работников в соответствии с действующими документами организации;
– анализ порядка регистрации и записи данных о мероприятиях по охране труда, их полноты и результативности;
– проведение проверки по прошествии приблизительно 1 года в соответствии с процедурой «Проведение проверки СУОТ» (внеочередные действия должны проводиться в соответствии с Руководством СУОТ. Результаты проверки утверждаются лицом, ответственным за проведение проверки СУОТ и передаются в комитет (комиссию) по охране труда для рассмотрения и согласования);
– подготовка в соответствии с процедурой «Анализ высшим руководством организации» краткого отчета для рассмотрения СУОТ руководством, в котором даны предложения по определению базового уровня.

На основе рассмотрения материалов проверки и подготовленного отчета руководитель (работодатель) организации делает доклад на Совете по охране труда и промышленной безопасности (который рекомендуется создать при внедрении системы управления охраной труда в организации) о своих выводах и решениях на их основе. При необходимости проводится коррекция политики, целей и задач, программ по улучшению условий труда и профилактических мероприятий по оздоровлению (поддержанию состояния здоровья) работников.

Заключение

Новый ГОСТ 12.0.230-2007 является аутентичным переводом ILO-OSH 2001 и, в отличие от ГОСТ Р 12.0.006-2002, разработан без ориентирования на положения OHSAS 18001:2007.

Вступивший в силу с 1 июля 2009 года стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 позволяет реализовать рекомендации МОТ, предусматривающие большее участие в управлении охраной труда работников и их представителей.

В результате проведения сравнительного анализа можно сделать заключение о том, что внедрение системы управления охраны труда в соответствии с новым ГОСТ 12.0.230-2007 не потребует больших изменений действующих в организациях систем управления, построенных в соответствии с ГОСТ 12.0.006-2002 и OHSAS 18001:2007.

При необходимости СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 может быть интегрирована с имеющимися с системами управления, выполненными на основе ИСО 9001 и ИСО 14001.

6. Рекомендуемый перечень основных документов системы управления охраной труда при внедрении организацией ГОСТ 12.0.230-2007

Приведенный ниже перечень включает основные документы, необходимые для выполнения работ по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007. Перечень не является полным и может быть дополнен.

6.1 ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования».

6.2 «Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)».

6.3 OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования».

6.4 ГОСТ 12.0.003-74 «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».

6.5 ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

6.6 Постановление Минтруда России № 1, Минобразования России № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

6.7 СО 153-34.03.101-90 (РД 34.03.101-90) «Положение о системе управления охраной труда и техникой безопасности в Минэнерго СССР» /Утверждено Минэнерго СССР 26.06.84; Разработано ПО «Союзтехэнерго», Оргэнергострой. – М.: Информэнерго, 1984.– 94 с.

6.8 СО 34.03.123-98 (РД 34.03.123-98) «Методические рекомендации по организации и проведению обследования состояния охраны труда в подразделениях и организациях РАО «ЕЭС России» /Утверждено Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»» 27.03.98; разработано СКТБ ВКТ Мосэнерго, Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»; Срок действия установлен с 01.04.98. – М.: РАО «ЕЭС России», 1998.– 30 с.

6.9 СО 34.03.124-2001 (РД 153-34.0-03.124-2001) «Положение о системе управления промышленной безопасностью в РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 01.08.2001.

6.10 СО 34.03.125-2002 (РД 153-34.0-03.125-2002) «Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 08.04.2002; Разраб. ООО «Городской центр экспертиз», Департамент Ген. инспекции по эксплуатации по эксплуатации электрических станций и сетей, РАО «ЕЭС России»; Дата введения 2002-04-23.– М.: РАО «ЕЭС России», 2002.– 82 с.

6.11 ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования».

6.12 ГОСТ Р ИСО 9000-2008 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь».

6.13 ГОСТ Р ИСО 9004-2001 «Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности».

6.14 ГОСТ Р ИСО 10006-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по менеджменту качества при проектировании».

6.15 ГОСТ Р ИСО/ТО 10014-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по управлению экономикой качества».

6.16 ГОСТ Р ИСО/ТО 10017-2005 «Статистические методы. Руководство по применению».

Справка подготовлена:
ЗАО «Клинский институт охраны и условий труда «ОЛС-комплект»
Общероссийское отраслевое объединение
работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл)

Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях электроэнергетики. Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Введение

Энергетический сектор в целом, и электроэнергетика, в частности, обеспечивает жизнедеятельность всех отраслей национального хозяйства, способствует консолидации субъектов Российской Федерации, во многом определяет формирование основных финансово-экономических показателей страны. Природные ресурсы, производственный, научно-технический и кадровый потенциал энергетического сектора экономики являются национальным достоянием России. Эффективное его использование создает необходимые предпосылки для вывода экономики страны на путь устойчивого развития, обеспечивающего рост благосостояния и повышение уровня жизни населения.

Соответствовать требованиям нового времени может только качественно новая электроэнергетика – финансово устойчивая, экономически эффективная и динамично развивающаяся, соответствующая экологическим стандартам, оснащенная передовыми технологиями и высококвалифицированными кадрами.

Стратегическими ориентирами долгосрочной энергетической политики являются энергетическая и экологическая безопасность, а также энергетическая и экономическая эффективность. Приоритетами электроэнергетической отрасли являются полное и надёжное обеспечение населения и экономики страны энергоресурсами по доступным и вместе с тем стимулирующим энергосбережение и развитие ценам; снижение рисков и недопущение развития кризисных ситуаций в энергообеспечении страны; снижение удельных затрат на производство и использование энергоресурсов; повышение финансовой устойчивости и эффективности использования потенциала электроэнергетики, рост производительности труда для обеспечения социально-экономического развития отрасли и страны; минимизация техногенного воздействия электроэнергетики на окружающую среду.

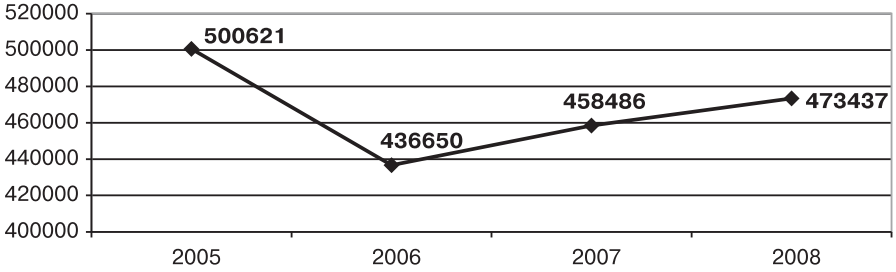
I. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, кроме охраны труда, в организациях электроэнергетики

1. Анализ состояния соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Российской Федерации, кроме охраны труда, и в организациях электроэнергетики

В 2008 году выявлено всего более 1,82 млн. нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Более 473,4 тыс. нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, было выявлено по вопросам, не связанных с охраной труда, из них около 2425 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Общее количество выявленных госинспекторами труда нарушений трудового законодательства в 1995–2008 годах

Нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с вопросами охраны труда



Количество выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, распределилось следующим образом.

По федеральным округам:

В Приволжском федеральном округе выявлено 115171 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 503 нарушений в округе приходится на организации электроэнергетики (0,43%).

В Центральном федеральном округе выявлено 105811 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 335 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации элек-

троэнергетики (0,31 %).

В Сибирском федеральном округе выявлено 90690 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 415 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,45%).

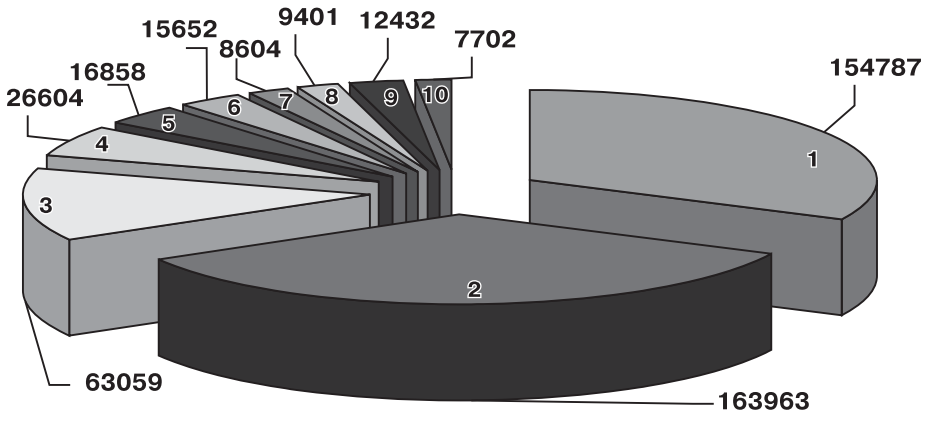
В Южном федеральном округе выявлено 84169 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 611 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,72 %).

В Уральском федеральном округе выявлено 59661 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 373 нарушений, выявленных в округе, приходится на организации электроэнергетики (0,62%).

В Дальневосточном федеральном округе выявлено 40 690 нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 557 нарушений приходится на организации электроэнергетики (1,37%).

В Северо-Западном федеральном округе выявлено 36074 нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда, из них около 119 нарушений приходится на организации электроэнергетики (0,33%).

Структура нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не связанных с охраной труда в 2008 году



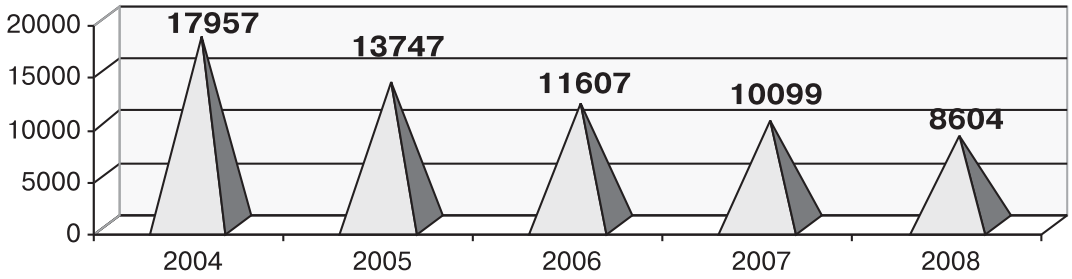
1 Оплата труда
2 Трудовые договоры
3 Рабочее время и время отдыха
4 Дисциплина труда и трудового распорядка
5 Труд женщин
6 Гарантии и компенсации
7 Коллективные договоры и соглашения
8 Труд работников в возрасте до восемнадцати лет
9 Материальная ответственность сторон трудового договора
10 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Нарушения трудового законодательства по вопросам о коллективных договорах и соглашениях

Важнейшим институтом регулирования и развития трудовых отношений в организациях является социальное партнерство, основными формами которого являются коллективные договоры и соглашения. Коллективными договорами закрепляются конкретные обязательства работодателя, связанные с вопросами оплаты труда, обеспечения занятости, охраны труда и другими вопросами, имеющими жизненно важное значение для работников организаций.

По данному институту трудового права в 2008 году было выявлено свыше 8,6 тыс. различных правонарушений, из них в организациях электроэнергетики – около 83 нарушений.

Количество выявленных нарушений трудового законодательства по коллективному договору и соглашениям



В 49 субъектах Российской Федерации не были выявлены нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики (Астраханская, Архангельская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Вологодская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Костромская, Курганская, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Рязанская, Тамбовская, Тульская, Тюменская, Омская, Оренбургская, Свердловская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Северная Осетия – Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва).

Нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1141 нарушение трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 8 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,70%). Основная часть нарушений (54,4 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Орловскую и Тверскую область.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 612 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,53 %). Основная масса нарушений (85,0%) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Коми.

В Южном федеральном округе было выявлено 2227 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 22 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (1,02 %). Основная масса нарушений (88,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Краснодарский и Ставропольский край, Ростовскую и Волгоградскую область, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1989 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 18 нарушений приходилось

на организации электроэнергетики (0,91 %). Основная масса нарушений (73,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Мордовия и Самарскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 628 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 14 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,30 %). Основная масса нарушений (84,0 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Челябинскую область и Ханты-Мансийский автономный округ.

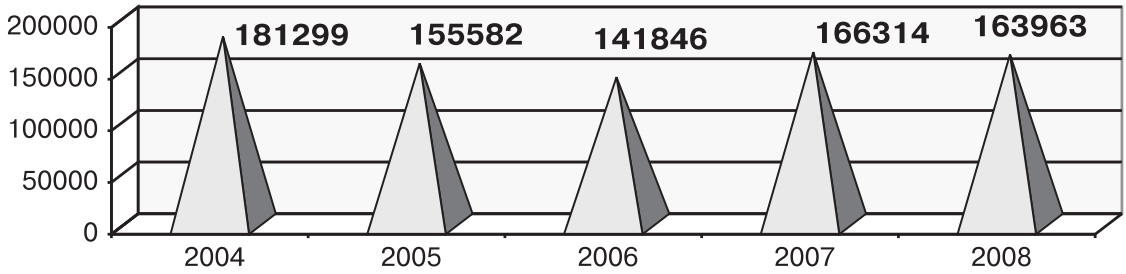
В Сибирском федеральном округе было выявлено 1517 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 4 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,31 %). Основная масса нарушений (98,8 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Кемеровскую область и Алтайский край.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 490 нарушений трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений, из них 10 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,19 %). Основная масса нарушений (78,9 %) трудового законодательства по вопросам коллективных договоров и соглашений в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Саха (Якутия) и Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам трудового договора

В 2008 году было выявлено свыше 163,9 тыс. различных правонарушений по вопросам трудового договора, из них около 767 нарушений – в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений законодательства по трудовому договору



В 7 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора (Вологодская, Новгородская и Псковская области, Республика Ингушетия, Тыва, Хакасия, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам трудового договора распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1141 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 112 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (9,8%). Основная часть нарушений (54,4 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Московскую, Ярославскую, Смоленскую и Липецкую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 612 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 27 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (4,4 %). Основная масса нарушений (66,6%) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Коми и Карелию, Ленинградскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 24957 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 129 нарушений приходилось на организации электро-

энергетики (2,5 %). Основная масса нарушений (55,8 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Ростовскую и Волгоградскую области, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1989 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 170 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (8,5 %). Основная масса нарушений (57,0 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Республику Татарстан и Башкортостан, Кировскую, Пензенскую и Саратовскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 16920 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 90 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,53 %). Основная масса нарушений (84,0 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Челябинскую, Тюменскую и Свердловскую области, Ханты-Мансийский автономный округ.

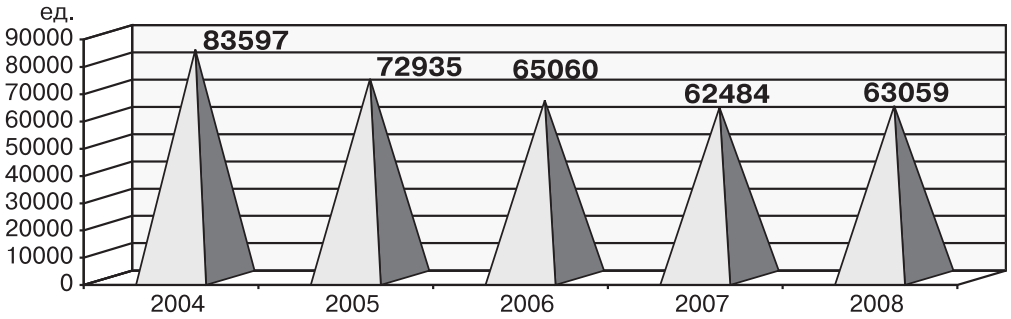
В Сибирском федеральном округе было выявлено 26848 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 135 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,50 %). Основная масса нарушений (57,8 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Иркутскую и Кемеровскую области, Забайкальский, Красноярский и Алтайский края.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 12616 нарушений трудового законодательства по вопросам трудового договора, из них 102 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,81 %). Основная масса нарушений (51,9 %) трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики приходилась на Приморский и Камчатский края, Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха

В 2008 было выявлено более 63,0 тыс. нарушений трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха, из них около 348 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений законодательства о рабочем времени и времени отдыха



В 15 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха (Белгородская, Костромская, Липецкая, Тверская, Вологодская, Новгородская, Псковская и Тюменская области, Республики Карелия, Адыгея, Ингушетия, Тыва и Хакасия, Чеченская Республика, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 11548 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 35 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,30%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Ярославскую, Смоленскую, Орловскую, Во-

ронежскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 4489 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них около 11 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,24 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (63,6%) приходилась на Республику Коми, Ленинградскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 11461 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 74 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,25 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (81,1 %) приходилась на Краснодарский край, Ростовскую область, Республики Дагестан и Северная Осетия.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 12861 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 52 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0, 40 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (57,6 %) приходилась на Республику Татарстан, Самарскую, Пензенскую и Саратовскую области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 7038 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 55 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,78 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики (92,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

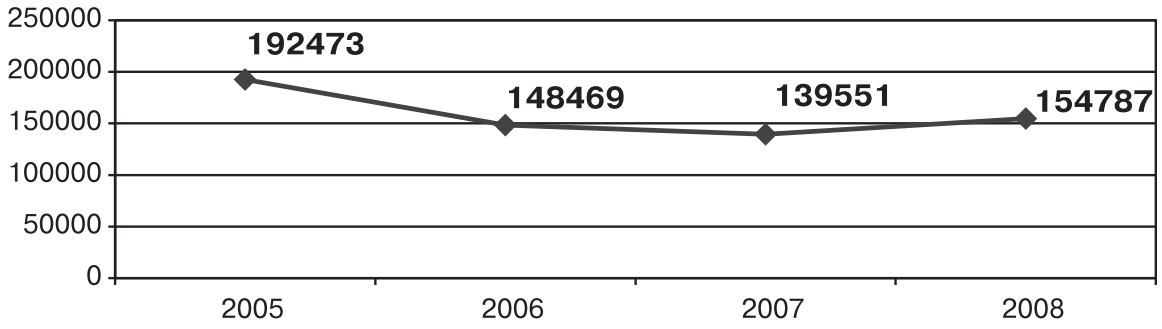
В Сибирском федеральном округе было выявлено 10731 нарушение трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 67 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,62 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (62,1 %) приходилось на Иркутскую, Новосибирскую и Кемеровскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 4889 нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха, из них 52 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (1,07 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (51,9 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Сахалинскую и Амурскую области, Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда

В течение 2008 года было выявлено более 154,7 тыс. нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них около 816 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Нарушения по вопросам оплаты труда



В 14 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда (Рязанская и Оренбургская области, Республики Алтай, Карелия, Адыгея, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Тыва и Хакасия, Удмуртская и Кабардино-Балкарская Республика, Чукотский автономный округ).

Нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 26549 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 93 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,35%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Ярославскую, Смоленскую, Орловскую, Воронежскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 9445 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 52 нарушения приходится на организации электроэнергетики (0,55 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (57,6%) приходилась на Псковскую и Архангельскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 22194 нарушения трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 123 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,55 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (65,8 %) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Ростовскую область, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 36181 нарушение трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них около 142 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,39 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (64,6%) приходилась на Республику Татарстан и Башкортостан, Самарскую и Кировскую области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 18379 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 145 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,79 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа (79,1 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 29700 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 110 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (54,5 %) приходилась на Республику Бурятия, Омскую и Кемеровскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 12249 нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда, из них 148 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,2 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (78,3 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский и Камчатский края.

Нарушения трудового законодательства о гарантиях и компенсациях

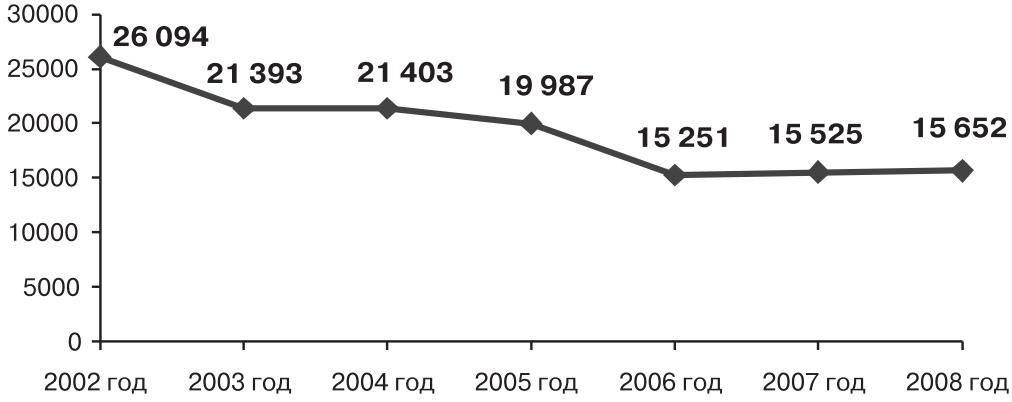
Трудовое законодательство отводит важное место гарантиям и компенсациям, предоставляемым работникам в связи с исполнением трудовой функции, и устанавливает в этих целях как общие гарантии и компенсации (гарантии при приеме на работу, изменении трудового договора, по оплате труда и др.), так гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в особых случаях, когда они по объективным причинам освобождаются от выполнения трудовой функции, и по вине работодателя не имеют возможности трудиться или по поручению работодателя выполняют трудовые обязанности не в месте расположения организации.

Гарантии, как правило, представляют собой сочетание материальных и нематериальных форм обеспечения прав работника. Компенсации согласно части второй статьи 164 Трудового кодекса

Российской Федерации являются денежными выплатами, установленными в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

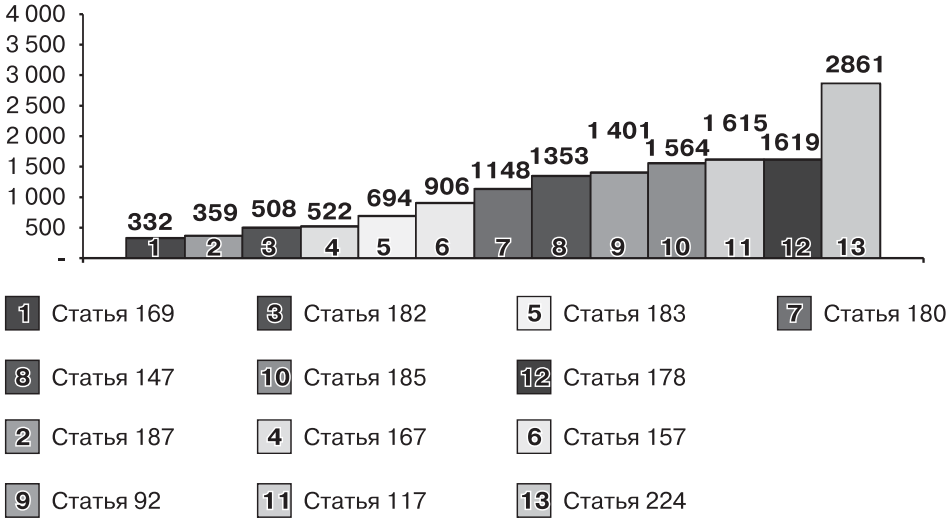
В 2008 году было выявлено 15652 нарушений трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций, из них 97 нарушений в организациях электроэнергетики (0,62 %).

Количество выявленных госинспекторами труда нарушений законодательства о гарантиях и компенсациях за 2002–2008 годы



Характер и типология выявленных в 2008 году правонарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций свидетельствуют, что, как и в предыдущие годы, проблема соблюдения работодателями требований законодательства по этим вопросам продолжает оставаться достаточно актуальной, хотя имеется тенденция к снижению общего количества нарушений в этой сфере.

Количество нарушений трудового законодательства связанных с гарантиями и компенсациями, выявленных государственными инспекциями труда в 2008 году по статьям Трудового кодекса Российской Федерации



Анализ структуры выявленных госинспекторами труда в 2008 году нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций по общим основаниям свидетельствует о том, что наименьшее относительное количество допускаемых работодателем нарушений было выявлено по вопросам предоставления работникам гарантий и компенсаций, связанных с переездом

на работу в другую местность, предусмотренных статьей 169 Трудового кодекса Российской Федерации.

В 43 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций (Белгородская, Воронежская, Вологодская, Владимирская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Магаданская, Костромская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Смоленская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Оренбургская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Тыва, Чеченская Республика, Калмыкия, Кабардино-Балкарская, Хакасия, Чувашская и Карачаево-Черкесская Республика, Пермский край, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Санкт-Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 2172 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,34%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Московскую, Орловскую и Брянскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 1846 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,33 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (57,6%) приходилась на Архангельскую, Ленинградскую и Мурманскую области.

В Южном федеральном округе было выявлено 2519 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них около 27 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,08%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (65,8 %) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края, Республику Дагестан.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 2940 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 16 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,54 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (64,0%) приходилась на Республику Мордовия, Удмуртскую Республику, Саратовскую и Самарскую области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 1444 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,95 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики (69,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ, Свердловскую область.

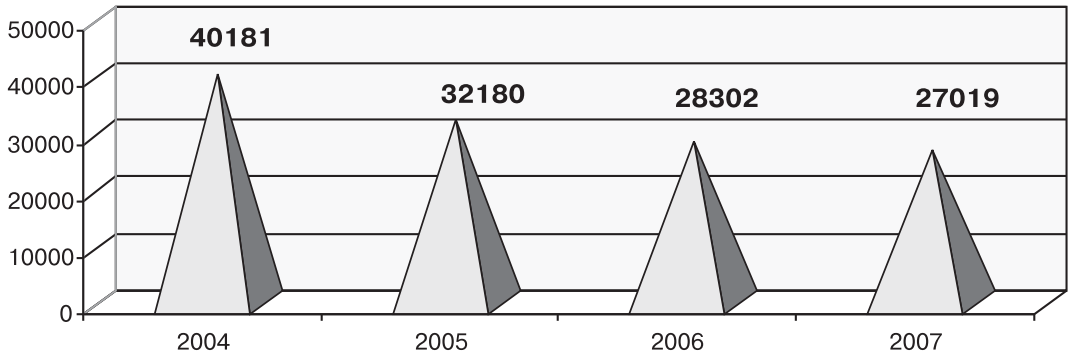
В Сибирском федеральном округе было выявлено 3104 нарушения трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,30 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (55,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую область.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1618 нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций, из них 17 нарушений приходится на организации электроэнергетики (1,0 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (58,8 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Сахалинскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда

В 2008 года выявлено 26604 различных нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 137 нарушений было выявлено в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений законодательства о дисциплине труда и трудового распорядка



В 50 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда (Астраханская, Белгородская, Вологодская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Кировская, Кировская, Костромская, Курганская, Мурманская, Магаданская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Омская, Оренбургская, Свердловская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 6437 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 21 нарушение приходилось на организации электроэнергетики (0,32%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Московскую, Смоленскую и Рязанскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 1593 нарушения трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (55,0%) приходилась на Ленинградскую область.

В Южном федеральном округе было выявлено 4028 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 20 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,08%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (55,0 %) приходилась на Краснодарский край, Республику Дагестан и Ростовскую область.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 5591 нарушение трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 37 нарушений приходилось

на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (70,2%) приходилась на Республику Мордовия и Саратовскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 2561 нарушение трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 6 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,26 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики (69,2 %) приходилась на Челябинскую область и Ханты-Мансийский автономный округ.

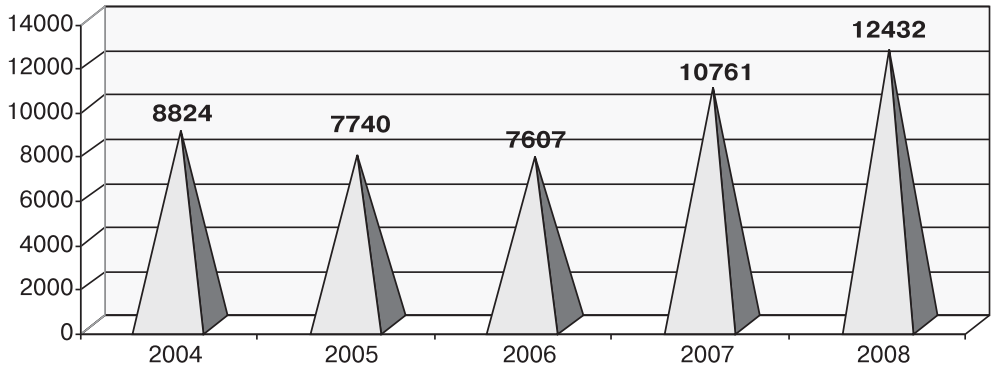
В Сибирском федеральном округе было выявлено 4763 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 32 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (56,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую и Иркутскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1613 нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,83 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора

В 2008 году по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора было выявлено 12432 нарушения, из них 66 нарушений было установлено в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора



В 71 субъекте Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора (Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Иркутская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Ульяновская, Челябинская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Дагестан, Татарстан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Пермский, Ставро-

польский, Красноярский, Забайкальский и Хабаровский край, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 3447 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,32%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (57,1 %) приходилась на Рязанскую область.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 878 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них ни одного нарушения не было выявлено в организациях электроэнергетики.

В Южном федеральном округе было выявлено 1162 нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них около 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,60%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (55,0 %) приходилась на Краснодарский край.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 3800 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 20 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,54 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (70,2%) приходилась на Республику Башкортостан и Кировскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 858 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,37 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики (79,2 %) приходилась на Ханты-Мансийский автономный округ.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 4763 нарушения трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 32 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,67 %). Основная масса нарушений трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (56,5 %) приходилась на Алтайский край, Кемеровскую и Иркутскую области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 1613 нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора, из них 13 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,83 %).Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия), Приморский край.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству

В 2008 году по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, было выявлено 835 нарушений, из них 25 нарушений было установлено в организациях электроэнергетики.

В 71 субъекте Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было выявлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству (Амурская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Кировская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская,

Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Томская, Тюменская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Сахалинская, Смоленская, Ульяновская, Челябинская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Татарстан, Карелия, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Тыва, Чеченская, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Приморский, Ставропольский, Красноярский, Камчатский, Забайкальский и Хабаровский края, Ненецкий, Ханты-Мансийский, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 127 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 78 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 3 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (3,84%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Коми.

В Южном федеральном округе было выявлено 162 нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 15 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (9,25%). Указанные нарушения были установлены в организациях электроэнергетики Ростовской области и Краснодарского края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 68 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Уральском федеральном округе было выявлено 105 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 205 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (3,4%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики установлены в Кемеровской и Иркутской области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 90 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

В 2008 году было выявлено 85 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 7 нарушений установлено в организациях электроэнергетики.

В 80 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (Амурская, Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская,

Иркутская, Калужская, Кемеровская, Кировская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Краснодарский, Ставропольский, Приморский и Забайкальский край, Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев распределились следующим образом.

В Центральном, Северо-Западном и Приволжском федеральном округах нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

В Южном федеральном округе было выявлено 20 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 2 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (10%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики Южного федерального округа были установлены в Ростовской области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 50 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, из них 5 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (10%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа были установлены в Ханты-Мансийском автономном округе.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 15 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 20 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, не устанавливалось.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В 2008 году было выявлено более 550 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 83 нарушения установлено в организациях электроэнергетики.

В 77 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Амурская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Кемеровская, Кировская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратов-

ская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия –Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Краснодарский, Ставропольский, Приморский и Забайкальский края, Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт-Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, распределились следующим образом.

В Центральном, Приволжском и Южном федеральном округах нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не устанавливалось.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 368 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 2 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (0,79 %). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа были установлены в Архангельской области.

В Уральском федеральном округе было выявлено 698 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 2 нарушения приходится на организации электроэнергетики (0,41%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Уральского федерального округа были установлены в Ханты-Мансийском автономном округе.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 706 нарушений трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них около 8 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,2%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа установлены в Иркутской области.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 381 нарушение трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из них 39 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,03%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (100 %) приходилось на Хабаровский край.

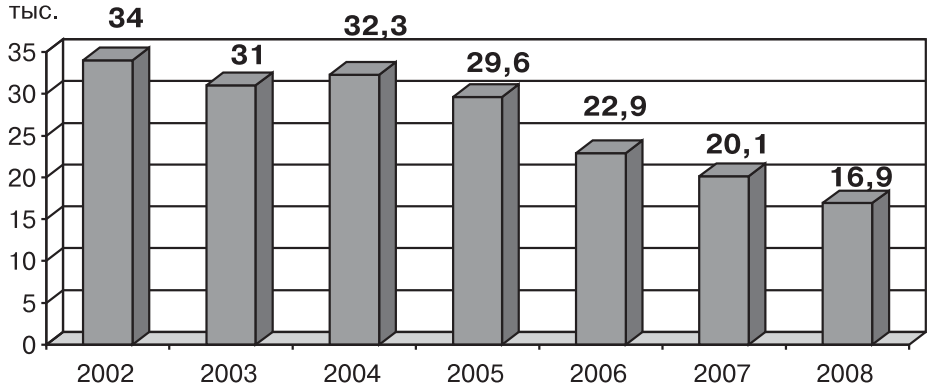
Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями

Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав женщин является одним из приоритетных направлений отечественного трудового законодательства, которое содержит систему гарантий, защищающих работниц от дискриминации в трудовой сфере. Соблюдение режимов труда и отдыха, охраны труда и здоровья женщин, предоставление отпусков по беременности и родам и другие гарантии определены в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

Проблема обеспечения трудовых прав работающих женщин продолжает оставаться достаточно острой, а нарушения требований специальных правовых норм в части обеспечения трудовых прав женщин в организациях всех видов экономической деятельности имеют весьма распространенный характер.

В 2008 году по вопросам соблюдения трудовых прав женщин, труда лиц с семейными обязанностями было выявлено свыше 16,9 тыс. различных нарушений трудового законодательства, допущенных работодателями, из них 439 нарушений выявлено в организациях электроэнергетики.

Сведения о количество выявленных нарушений законодательства о труде женщин



В 65 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями (Архангельская, Астраханская, Белгородская, Владимирская, Вологодская, Волгоградская, Калининградская, Курская, Костромская, Кировская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Бурятия, Дагестан, Карелия, Коми, Ингушетия, Марий Эл, Мордовия, Северная Осетия–Алания, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Забайкальский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт-Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 5794 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 19 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,34%). Основная часть нарушений трудового законодательства по вопросам по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа (56,1 %) приходилась на Ивановскую и Калужскую области.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 878 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них ни одного нарушения не было выявлено в организациях электроэнергетики.

В Южном федеральном округе было выявлено 1920 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 7 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,40%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (100%) приходились на Краснодарский и Ставропольский края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 4639 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 21 нарушение приходилось на организации электроэнергетики (0,45 %). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (60,2%) приходилась на Республику Татарстан и Пензенскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 724 нарушения трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 3 нарушения прихо-

дилось на организации электроэнергетики (0,44%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики (100%) приходилась на Курганскую область.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 1365 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 6 нарушений приходится на организации электроэнергетики (0,49%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (100 %) приходилась на Кемеровскую область.

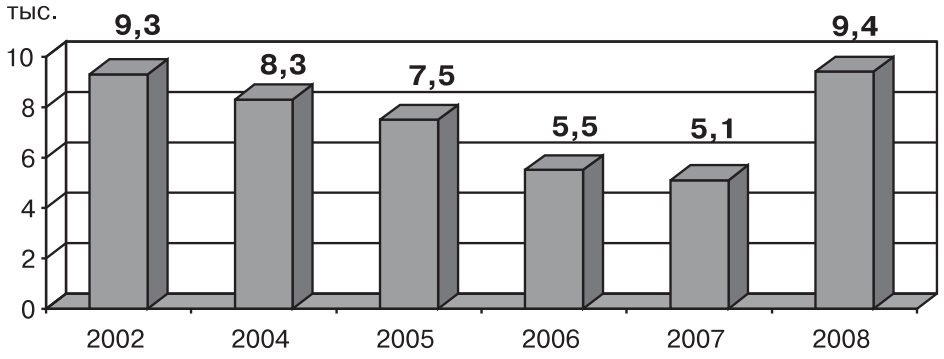
В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 920 нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями, из них 17 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (1,8%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (69,2 %) приходилась на Республику Саха (Якутия) и Амурскую область.

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Несмотря на невысокий уровень применения труда работников в возрасте до восемнадцати лет нарушения работодателями требований законодательства в отношении данной категории работников продолжают иметь распространенный и постоянный характер.

В 2008 году было выявлено более 9,4 тыс. нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 93 нарушения установлено в организациях электроэнергетики.

Количество выявленных нарушений трудового законодательства в отношении несовершеннолетних работников



В 74 субъектах Российской Федерации в организациях электроэнергетики в 2008 году не было установлено нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет (Архангельская, Астраханская, Белгородская, Брянская, Владимирская, Воронежская, Вологодская, Волгоградская, Ивановская, Калужская, Кемеровская, Калининградская, Курская, Костромская, Курганская, Ленинградская, Липецкая, Мурманская, Магаданская, Московская, Новгородская, Новосибирская, Нижегородская, Псковская, Пензенская, Рязанская, Ростовская, Тамбовская, Тверская, Тульская, Тюменская, Томская, Омская, Орловская, Оренбургская, Свердловская, Самарская, Саратовская, Смоленская, Сахалинская, Ульяновская и Ярославская области, Республики Алтай, Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Коми, Марий Эл, Мордовия, Тыва, Хакасия, Калмыкия, Северная Осетия – Алания, Саха (Якутия), Чувашская, Чеченская, Удмуртская, Кабардино-Балкарская и Карачаево-Черкесская Республика, Алтайский, Пермский, Камчатский, Красноярский, Приморский, Забайкаль-

ский и Хабаровский края, Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Еврейская автономная область, г. Москва, г. Санкт -Петербург).

Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет распределились следующим образом.

В Центральном федеральном округе было выявлено 1642 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Центрального федерального округа нарушений трудового законодательства, связанных с трудом работников в возрасте до восемнадцати лет, не установлено.

В Северо-Западном федеральном округе было выявлено 457 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Вместе с тем, в организациях электроэнергетики Северо-Западного федерального округа нарушений трудового законодательства связанных с трудом работников в возрасте до восемнадцати лет, не установлено

В Южном федеральном округе было выявлено 2068 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 17 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,84%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Южного федерального округа (100%) приходилась на Краснодарский и Ставропольский края.

В Приволжском федеральном округе было выявлено 1784 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 12 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,71%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Приволжского федерального округа (100%) приходилась на Республику Татарстан и Кировскую область.

В Уральском федеральном округе было выявлено 1324 нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 30 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (2,3%). Основная масса нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики (100%) приходилась на Челябинскую область.

В Сибирском федеральном округе было выявлено 1128 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 9 нарушений приходилось на организации электроэнергетики (0,82%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Сибирского федерального округа (100 %) приходились на Иркутскую область.

В Дальневосточном федеральном округе было выявлено 989 нарушений трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет, из них 22 нарушения приходилось на организации электроэнергетики (2,3%). Нарушения трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики Дальневосточного федерального округа (100 %) приходились на Амурскую область.

2. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по всем институтам трудового права, кроме охраны труда, в Российской Федерации и отрасли энергетики

Анализ нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свидетельствует, что наиболее распространенными нарушениями трудового законодательства в Российской Федерации продолжают оставаться:

2.1. По вопросам о коллективных договорах и соглашениях:

– включение в коллективные договоры и соглашения условий, противоречащих действующему законодательству и ухудшающих по сравнению с ним положение работников, а именно:

– в нарушение требований статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации допускается замена отпусков денежной компенсацией в случаях, не предусмотренных законодательством;

– в нарушение требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации размеры доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по усмотрению работодателя;

– в нарушение требований статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах отсутствуют условия осуществления доплат работникам, выполняющим работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

– в нарушение требований статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах устанавливаются меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренные трудовым законодательством (штрафные санкции);

– в нарушение требований статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации сроки утверждения графиков отпусков не соответствуют установленным данной нормой;

– в нарушение требований части 1 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работникам при невыполнении ими нормы выработки не по их вине утверждается в размере 2/3 тарифной ставки;

– в нарушение требований части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах предусматривалась выплата уволенным работникам компенсации за неиспользованный отпуск только за два года, а не за все неиспользованные отпуска;

– в нарушение требований статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность дополнительных отпусков устанавливалась в меньшем размере, чем предусмотрено постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

– в нарушение требований частей 4 и 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах не указывались конкретные сроки выплаты заработной платы или включались условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц;

– в нарушение требований части 1 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективные договоры заключались сроком на пять лет вместо установленного максимального срока в три года;

– в нарушение требований части 3 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации в коллективных договорах устанавливалось, что они распространяются на работников, не являющихся членами профсоюза, при условии отчисления профсоюзного взноса в размере одного процента.

Наряду с этим, были выявлены случаи нарушения требований части 2 статьи 43 и статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающиеся в применении норм коллективного договора после истечения срока его действия, а также в непредставлении заключенных в организациях коллективных договоров на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Имели место случаи, когда сторонами коллективного договора не вносились изменения в коллективные договоры в случаях изменения трудового законодательства.

Также установлены отдельные случаи невыполнения одного из основных принципов социального партнерства, выражающегося в отсутствии контроля со стороны социальных партнеров за выполнением условий принятых коллективных договоров и соглашений.

В организациях электроэнергетики были выявлены следующие нарушения трудового законодательства по вопросам коллективных договоров соглашений:

невыполнение условий коллективного договора. Так, в целях социальной защищенности с 1996 года работники ОАО «Волгоградэнерго» были застрахованы в негосударственном пенсионном фонде. Указанное условие было установлено коллективным договором. В 2005 году в связи с реформированием в электроэнергетике часть ОАО «Волгоградэнерго» вошла в состав ОАО «ЮГК ТГК-8». Коллективным договором ОАО «ЮГК ТГК – 8» также предусмотрено негосударственное пенсионное обеспечение работников. Вместе с тем в 2008 году ОАО «ЮГК ТГК-8» прекратило перечислять страховые взносы в негосударственный пенсионный фонд.

В нарушение условий коллективного договора в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край) заработная плата выплачивается не в дни, установленные коллективным договором.

2.2. По вопросам трудового договора:

– наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам трудового договора являются следующие нарушения требований:

– статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с неоформлением с работниками трудовых договоров в письменном виде;

– статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующей внесение в трудовые договоры обязательных условий: условий оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж, и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, доплаты, режимы труда и отдыха в случае отличия их от установленных у данного работодателя, даты начала работы, идентификационного номера налогоплательщика и др.;

– части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с невнесением в заключенные работодателем срочные трудовые договоры с работниками обстоятельств (причины), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора;

– части 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, обусловленных заключением работодателями срочных трудовых договоров без достаточных правовых оснований;

– статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванных осуществлением работодателем перевода работников на другую работу без их письменного согласия;

– статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с неуведомлением работников за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений;

– статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в увольнении работников по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством;

– статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с расторжением трудового договора без предупреждения в письменной форме работников за три календарных дня до окончания срока действия срочного трудового договора;

– статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с осуществлением работодателями увольнения работников по их инициативе до истечения двухнедельного срока предупреждения, когда в заявлении не была оговорена дата увольнения;

– статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в предупреждении работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников менее чем за два месяца до расторжения трудового договора;

– части 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающихся в расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профорганизаций без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

– статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с оформлением работодателями приказов о приеме на работу по формам, не соответствующим унифицированным формам, утвержденным постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1;

– части 2 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившихся в необъявлении работникам приказов о приеме на работу под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы;

– части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающейся в неознакомлении работников при приеме на работу под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором до заключения письменного трудового договора;

– статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации и Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, связанных с отсутствием в трудовых книжках

записей о приеме на работу и увольнении с работы, задержкой выдачи трудовых книжек, неознакомлением работников под расписку в личной карточке № Т-2 с внесенными записями, необеспечением ведения книги учета движения трудовых книжек.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам трудового договора в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовые договоры не были внесены обязательные условия: условия оплаты труда, включая надбавки за непрерывный трудовой стаж и другие стимулирующие и компенсирующие надбавки, дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и др. Такие нарушения были установлены в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), в «ООО Чебоксарыпромэнерго» (Республика Чувашия) и др.

В нарушение требований части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации работников при приеме на работу не ознакамливали под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором до заключения письменного трудового договора. Такие нарушения были выявлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статей 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу трудовые договоры в письменном виде с работниками не заключались, приказы о приеме на работу работникам под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы не объявлялись. Такие нарушения были установлены в филиале ОАО «Буреягэсстрой» Су «Атомстрой» (Красноярский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации и Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, не вносились записи о приеме на работу в трудовые книжки работников. Такие нарушения установлены в филиале ОАО «Буреягэсстрой» Су «Атомстрой» (Красноярский край), в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации при изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники не уведомлялись за два месяца о предстоящих изменениях. Такие нарушения были выявлены в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), в «ЗапсибТэц» филиале ОАО «ЗСМК» (г. Новокузнецк, Кемеровская область).

В нарушение требований статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации перевод работников на другую работу осуществлялся работодателем без их письменного согласия. Такие нарушения, например, были установлены в ГУ ОАО«ТГК-2» по Архангельской области, в ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), в «ЗапсибТэц» филиале ОАО «ЗСМК» (г. Новокузнецк, Кемеровская область).

В нарушение требований частей 4, 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в день прекращения с ними трудового договора, трудовые книжки не выдавались, уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой не направлялись. Такие нарушения были установлены в филиале ООО «Чуваштеплоэнергогаз» (Чувашская Республика), ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области и др.

2.3. По вопросам о рабочем времени и времени отдыха:

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха являются следующие нарушения требований:

статей 100, 103, 108, 123 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с отсутствием в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков и др.);

– статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные осуществлением работодателями отзыва работников из отпуска без их письменного согласия;

– статей 114-117, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с предоставлением работникам отпусков меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством, а также с непредоставлением работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков;

– статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», связанные с предоставлением работающим инвалидам основного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью менее 30 календарных дней;

– статей 126, 127, 291 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные заменой неиспользованного работником отпуска денежной компенсацией, невыплатами денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

– статей 99, 113 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с необоснованным привлечением работников к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

– статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации, обусловленные отсутствием учета времени, фактически отработанного каждым работником;

– статей 96, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с допускаемыми работодателями нарушениями установленного порядка привлечения и оплаты работы в ночное время;

– статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, выражающейся в принуждении работников оформлять отпуска без сохранения заработной платы вместо оплаты простоя не по вине работников.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о рабочем времени и времени отдыха в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения:

В нарушение требований статей 91, 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации не велся учет времени, фактически отработанного каждым работником. Такие нарушения, например, были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «ГЭМ – Вологда», ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область).

В нарушение требований статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации при сменной работе не всегда разрабатывались графики сменности, а разработанные графики утверждались работодателем без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. В нарушение части 4 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации графики сменности доводились до сведения работников позднее чем за один месяц до введения их в действие. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область) и др.

В нарушение требований части 5 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации допускалось привлечение работников к работе в течение двух смен подряд. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований статей 114-117, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации работникам предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством; работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не предоставлялись ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Такие нарушения были установлены в ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область), МУП «Горсвет» (Курганская область), ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область) и др.

В нарушение требований статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работающим инвалидам предоставлялся основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью менее 30 календар-

ных дней. Такие нарушения, например, были установлены в МУП «Горсвет» (Курганская область) и др.

В нарушение требований статей 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации работники привлекались к сверхурочным работам и к работам в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия. Такие нарушения были выявлены в ООО «ГЭМ-Вологда», ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область), ГУ ОАО «ТКГ-2» по Архангельской области и др.

В нарушение требований части 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику не выплачивалась денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Такие нарушения были установлены в ГП ВО «Вытегорская ЭТС» (Вологодская область) и др.

2.4. По вопросам оплаты труда:

Следует отметить, как наиболее распространенные, следующие нарушения требований трудового законодательства об оплате труда:

несвоевременная выплата заработной платы, выплата заработной платы один раз в месяц, непредоставление работнику в письменной форме расчетного листка, оплата при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника по усмотрению работодателя, оплата труда с нарушением установленных минимальных размеров в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, оплата отпускных с нарушением установленного срока, оплата сверхурочных работ с нарушением установленных минимальных размеров, задержка расчета с уволенными работниками и т.д.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивалась реже чем каждые полмесяца и не в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Техэнерком», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований части 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата отпуска производилась позднее чем за три дня до его начала. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не в день увольнения работника. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Современные энергетические технологии», ООО «Теплоэнергетик» (Кемеровская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

В нарушение требований статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда при совмещении профессий (должностей) производилась не по соглашению сторон трудового договора. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, в ОАО «ЮГК ТГК-8», в ОАО «Мосэнерго» филиал Центральный ремонтно-механический завод (г. Москва) и др.

В нарушение требований статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась оплата сверхурочной работы. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2 по Архангельской области», ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ЗАО «Иркутскэнерготранс» (Иркутская область) и др.

2.5. По вопросам о гарантиях и компенсациях:

Самыми распространенными являются следующие нарушения требований трудового законодательства при предоставлении гарантий и компенсаций:

– нарушение порядка оплаты времени простоя по вине работодателя, установленного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации;

– непредоставление работникам гарантий при направлении в служебные командировки, установленных статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации;

– непредоставление работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, гарантий при направлении в служебные поездки, установленных статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– непредоставление работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленных статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации;

– непредоставление работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленных статьей 174 Трудового кодекса Российской Федерации;

– неосуществление работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности в нарушение требований статьи 183 Трудового кодекса Российской Федерации;

– несохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров (обследований) в нарушение требований статьи 185 Трудового кодекса Российской Федерации;

– неустановление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенного рабочего времени, предусмотренного статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

– непредоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, либо предоставление их меньшей продолжительности;

– неосуществление в повышенном размере оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в нарушение требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 173 Трудового кодекса Российской Федерации не предоставлялись гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Такие нарушения были установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), в ОАО «Мосэнерго» филиал Центральный ремонтно-механический завод (г. Москва) и др.

В нарушение требований статьи 183 Трудового кодекса Российской Федерации имело место невыплаты работникам пособий по временной нетрудоспособности. Такие нарушения были выявлены в ЗАО «Энергия» (Московская область), ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область) и ряде других хозяйствующих субъектов.

В нарушение требований статьи 167 Трудового кодекса Российской Федерации работникам при направлении в служебные командировки не сохранялся их средний заработок. Такие нарушения были установлены в ОАО «АЭР» (Воронежская область) и др.

2.6. По вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда:

По указанным вопросам самыми распространенными являются нарушения требований:

– статей 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с отсутствием в хозяйствующих субъектах правил внутреннего трудового распорядка или принятием их без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

– статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившихся в применении работодателями дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством;

– статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, связанных с несоблюдением установленного порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о трудовом распорядке и дисциплине труда в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статей 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации в хозяйствующих субъектах отсутствовали правила внутреннего трудового распорядка или принимались без учета мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Такие нарушения были установлены в ООО «РАФСТЭЛ» (Ханты-Мансийский автономный округ) и др.

В нарушение требований части 1 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не выполнял обязанности в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, в части ознакомления их с изменениями, внесенными в правила внутреннего трудового распорядка, касающегося режима рабочего времени. Так, в ОАО «ТКТ» (г. Санкт-Петербург) приказом от 20.10.08 г. мастерам службы ЭЛС объявлено замечание за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в самовольном уходе с рабочего места 9.10.2008 г. ранее установленного окончания рабочего дня. В Правилах внутреннего трудового распорядка ОАО «ТКТ» установлен режим рабочего времени с 9-00 часов до 18-00 часов, перерыв для отдыха и питания с 13-00 часов до 14-00 часов. Приказом от 03.09.2007 г. «О режиме работы работников службы ЭЛС ОАО «ТКТ» с 03.09.2007 г. установлен иной режим работы: с 10-00 часов до 19-00 часов. С данным приказом работники СЭЛ ознакомлены не были.

В правилах внутреннего трудового распорядка ряда организаций устанавливались дисциплинарные взыскания, не предусмотренные частью 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, в ООО «Спецэнергомонтаж» (г. Комсомольск – на – Амуре) в Правилах внутреннего трудового распорядка в качестве меры дисциплинарного взыскания был предусмотрен строгий выговор, не предусмотренный статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

В нарушение требований части 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации до применения дисциплинарного взыскания с работников не затребовались письменные объяснения. Такие нарушения были выявлены на дочернем предприятии ОАО «Территориальная генерирующая компания № 9» «Пермтеплосбыт» (Пермский край), ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область) и др.

2.7. По вопросам материальной ответственности сторон трудового договора:

Необходимо отметить наиболее распространенные нарушения требований следующих норм Трудового кодекса РФ:

– статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с несоблюдением работодателями порядка возмещения работнику не полученного заработка в случаях незаконного лишения его возможности трудиться;

– статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, вызванные несоблюдением работодателями требований об осуществлении в случаях задержки заработной платы работникам выплаты ее с уплатой процентов (денежной компенсации);

– статей 247 и 248 Трудового кодекса Российской Федерации, связанные с несоблюдением работодателями установленного порядка возмещения работниками причиненного ущерба: до принятия решения работодателями не проводились проверки в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, не истребовались письменные объяснения от работников и др.

– статей 242, 243 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать пись-

менные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденного постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85, связанные с заключением работодателями договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками в случаях, не предусмотренных законодательством.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам о материальной ответственности сторон трудового договора в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации за задержку работодателем трудовой книжки не был возмещен работнику не полученный им заработок за период вынужденного прогула. Такие нарушения установлены в ООО «Энергия» (Иркутская область), МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

В нарушение требований статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работодателем не выплачивалась компенсация в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Такие нарушения установлены в ООО «Зейские электрические сети» (Амурская область), ОАО «Энергострой» (Краснодарский край), ООО «Смоленскэнергоремонт» (Смоленская область) и др.

В нарушение требований статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба работодателем не проводилась проверка причин возникновения ущерба, а также не истребовались письменные объяснения работников о причинах ущерба. Такие нарушения были установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

В нарушение требований статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации распоряжение об удержании суммы ущерба из заработной платы работника издано работодателем позднее одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба. Такие нарушения установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

2.8. По вопросам труда лиц, работающих по совместительству:

В результате анализа выявленных нарушений трудового законодательства необходимо отметить, как наиболее распространенные, следующие:

– в нарушение требований статей 60-1, 282 Трудового кодекса Российской Федерации работодатели заключали трудовые договоры по совместительству с работниками о выполнении в свободное от основной работы время о выполнении ими работы, такой же, как и по основной работе;

– в нарушение требований части 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации заключались трудовые договоры о работе с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству с лицами, работающими в таких же условиях труда по основному месту работы;

– в нарушение требований части 1 статьи 284 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время при работе по совместительству превышало половину месячной нормы у работников, которые по основному месту работы отработали полную месячную норму рабочего времени;

– в нарушение требований части 3 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производилась без учета этих коэффициентов и надбавок;

– в нарушение требований части 1 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству, не предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе;

– в нарушение требований статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации не уведомлялись в письменной форме за две недели до прекращения трудового договора лица, работающие по совместительству, при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих по совместительству, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 60-1 Трудового кодекса Российской Федерации работодателями заключались с работниками трудовые договоры о работе в свободное от основной работы время (по совместительству) по выполняемой ими работе. Такие нарушения были установлены в ООО «Энергоремналадка» (Кемеровская область), ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область) и др.

В нарушение требований части 5 статьи 282 Трудового кодекса Российской Федерации допускалась работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, основная работа которых связана с такими же условиями труда. Такие нарушения были выявлены в ООО «ТЕПЭК», ОАО «Энергострой» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований части 3 статьи 285 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производилась без учета этих коэффициентов и надбавок. Такие нарушения были установлены в ГУ ОАО «ТГК-2» по Архангельской области, ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк) и др.

В нарушение статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работника, для которого работа будет являться основной, работодатели не предупреждали в письменной форме не менее чем за две недели работников, работающих по совместительству, о прекращении с ним трудового договора. Такое нарушение было выявлено в ООО «Энергоремналадка» (Кемеровская область), ООО «ТЕПЭК» (г. Краснодар) и др.

2.9. По вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев:

Отмечаются следующие нарушения требований норм законодательства:

– в нарушение требований статей 70 и 289 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме лиц на работу на срок до двух месяцев устанавливалось испытание;

– в нарушение требований статей 113, 290 Трудового кодекса Российской Федерации работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия;

– в нарушение требований статьи 291 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, не предоставлялись оплачиваемые отпуска, а при увольнении не выплачивалась компенсация при неиспользовании отпуска.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статей 70 и 289 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работника на срок до двух месяцев работодатель установил двухнедельное испытание. Такое нарушение было установлено в ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область), ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ).

В нарушение требований статьи 291 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, не предоставлялся по его просьбе оплачиваемый отпуск. Такое нарушение было установлено в ОАО «Донэлектросетьстрой» (Ростовская область) ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ).

2.10. По вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

К числу наиболее распространенных нарушений относятся следующие:

– не выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки, предусмотренные статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации;

– в нарушение требований статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не сохранялась средняя заработная плата на период трудоустройства лицам, высвобождаемым из организа-

ций в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников в течение трех месяцев, в исключительных случаях – в течение четвертого, пятого, шестого месяцев;

– в нарушение требований статьи 321 Трудового кодекса Российской Федерации работникам не предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности. При увольнении работников, не проработавших 11 месяцев, им неправомерно не выплачивалась компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск пропорционально отработанному времени;

– в нарушение требований статьи 322 Трудового кодекса Российской Федерации не соблюдался установленный порядок соединения отпусков, т.е. накопление отпусков за период работы более чем за два года (фактическое накопление отпусков порой составляет 4-5 лет), и отказ работникам в предоставлении отпуска с последующим увольнением;

– в нарушение требований статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась оплата стоимости проезда и провоза багажа в отпуск и обратно один раз в два года работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям);

– в нарушение требований статьи 326 Трудового кодекса Российской Федерации не компенсировались работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях затраты, связанные с переездом к новому месту жительства при заключении трудового договора о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 320 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, в трудовых договорах не устанавливалась 36-часовая рабочая неделя. Такие нарушения выявлены в ООО «Востокэнергостроймонтаж» (Хабаровский край).

С нарушением требований статей 314, 317 Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» для молодежи, прожившей не менее одного года в районе Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, не устанавливалась надбавка к заработной плате. Такие нарушения были установлены в ООО «Востокэнергостроймонтаж» (Хабаровский край), ООО «ЮганскЭнергоСервис» (Ханты-Мансийский автономный округ).

В нарушение требований статьи 326 Трудового кодекса Российской Федерации работнику при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора не была оплачена стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа. Такое нарушение было установлено в ООО «ЮганскЭнергоСервис» (Ханты-Мансийский автономный округ).

2.11. По вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями:

По данному институту трудового права отмечаются в качестве распространенных нарушения следующих норм трудового законодательства:

– в нарушение требований статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники, имеющие детей-инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, привлекались к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия и медицинского заключения, а также без ознакомления в письменной форме с правом отказа от такой работы;

– в нарушение требований статей 67 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу женщин с ними не заключался письменный трудовой договор, не оформлялся прием на работу приказ путем издания приказа;

– в нарушение статьи 260 Трудового кодекса Российской Федерации по окончании отпуска по уходу за ребенком женщинам по их желанию не были представлены ежегодные оплачиваемые отпуска;

– в нарушение требований статей 193 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудовых договоров, применения дисциплинарных взысканий в отношении беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) нарушался установленный порядок применения дисциплинарных взысканий;

– в нарушение требований статьи 255 Трудового кодекса Российской Федерации не производилась выплата пособий по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком;

– в нарушение требований части 3 статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, которые установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105, труд женщин применялся для перемещения вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

– в нарушение требований статей 96, 264 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, привлекались к работе в ночное время без их письменного согласия. При этом эти работники не были в письменной форме ознакомлены со своим правом отказа от работы в ночное время.

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда женщин, труда лиц с семейными обязанностями в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований части 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» своевременно не выплачивалось единовременное пособие при рождении ребенка и ежемесячное пособие по уходу за ребенком. Такие нарушения были установлены в ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк, Кемеровская обл.), ООО «Областная Электросетевая Компания» (г. Челябинск) и др.

В нарушение требований статьи 260 Трудового кодекса Российской Федерации по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию не был представлен ежегодный оплачиваемый отпуск. Такое нарушение выявлено в ООО «Техэнергоком» (г. Новокузнецк, Кемеровская обл.), МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

В нарушение требований части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации имелись факты увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Такие нарушения были установлены в ООО «Спецэнергомонтаж» (Амурская область), в ООО «Сибирьэнергострой» (Ханты-Мансийский автономный округ) и др.

В нарушение требований статей 96, 264 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, привлекались к работе в ночное время без их письменного согласия. При этом эти работники не были в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Такие нарушения были выявлены в ООО «Крыловскагропромэнерго» (Краснодарский край), в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область) и др.

2.12. По вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

Наиболее типичные нарушения по данному институту трудового права следующие:

– в нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет устанавливался испытательный срок при приеме на работу;

– в нарушение требований статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации работники в возрасте до восемнадцати лет принимались на работу без проведения предварительного медицинского осмотра (обследования);

– в нарушение требований статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации применялся труд работников в возрасте до восемнадцати лет на запрещенных для данной категории работников работах (торговлей спиртными и табачными изделиями);

– в нарушение требований статьи 267 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет отпуск предоставлялся продолжительностью менее 31 календарного дня;

– в нарушение требований статей 91, 92 Трудового кодекса Российской Федерации для работников в возрасте до восемнадцати лет не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени, а также не велся учет рабочего времени;

Наряду с этим, в отношении несовершеннолетних работников работодателями зачастую допускаются нарушения общих норм трудового законодательства, регулирующих трудовые отношения всех категорий работников. В частности, в 2008 году в организациях различных форм собственности были выявлены многочисленные нарушения трудового законодательства, регламентирующие порядок оформления трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, к числу которых относятся незаключение в письменной форме трудовых договоров, невключение в трудовые договора обязательных условий (трудовой функции, условий труда, режимов труда, размеров заработной платы, видов социального страхования и т.д.).

Наиболее распространенными нарушениями норм трудового законодательства по вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет в организациях электроэнергетики являются следующие нарушения.

В нарушение требований статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет устанавливался испытательный срок при приеме на работу. Такие нарушения установлены в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область), в ООО «Сибирьэнергострой» и др.

В нарушение требований статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации работникам в возрасте до восемнадцати лет не устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени. Такие нарушения выявлены в ОАО «Армавирэнергоинвест» (Краснодарский край), МП «Горэлектросеть» (г. Магнитогорск) и др.

В нарушение требований статьи 266 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу работников в возрасте до восемнадцати лет не проведен предварительный медицинский осмотр (обследование). Такие нарушения установлены в МП ««Горэлектросеть» (г. Магнитогорск), в ОАО «Армавирэнергоинвест» (Краснодарский край) и др.

В нарушение требований статьи 267 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовых договорах работников возрасте до восемнадцати лет устанавливались условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, т.е. продолжительность отпуска указывалась в размере 28 календарных дней вместо 31 календарного дня. Такие нарушения были установлены в МП ««Горэлектросеть» (г. Магнитогорск), в МУП «Городские электрические сети» (Курганская область).

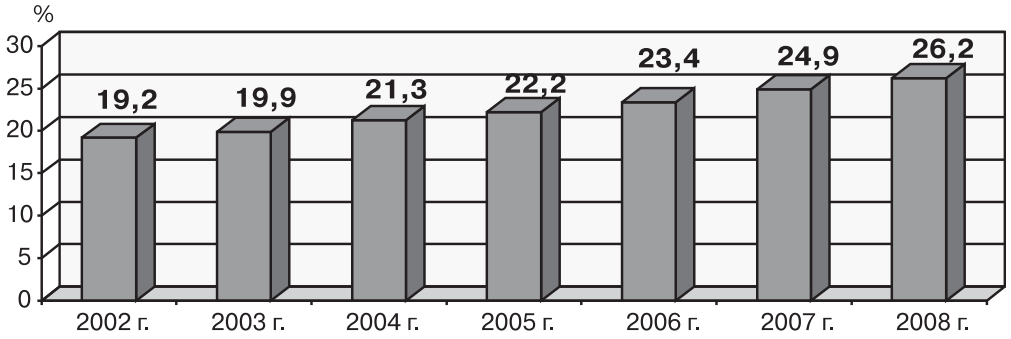
II. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в организациях электроэнергетики

1. Анализ состояния условий и охраны труда в хозяйствующих субъектах Российской Федерации и отрасли электроэнергетики

Анализ статистических данных свидетельствует, что в период с 2002 по 2008 годы в организациях, охваченных статистическим наблюдением, произошло увеличение численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

К концу 2008 года относительная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилась до 26,2 % от общей численности работающих и составляла в абсолютных величинах 3,56 млн. человек (в 2008 году общая численность работающих в охваченных статистическим наблюдением организациях составляла около 13,6 млн. человек, в том числе свыше 5,1 млн. женщин). Если в 2004 году в охваченных статистическим наблюдением организациях в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, трудился каждый шестой работник, то к концу 2008 года в этих условиях трудился уже каждый четвертый работник, а в организациях, осуществляющих деятельность по добыче полезных ископаемых, обрабатывающих производствах и некоторых других, количество работников, занятых в неудовлетворительных условиях труда, составляло от 40 до 65 %.

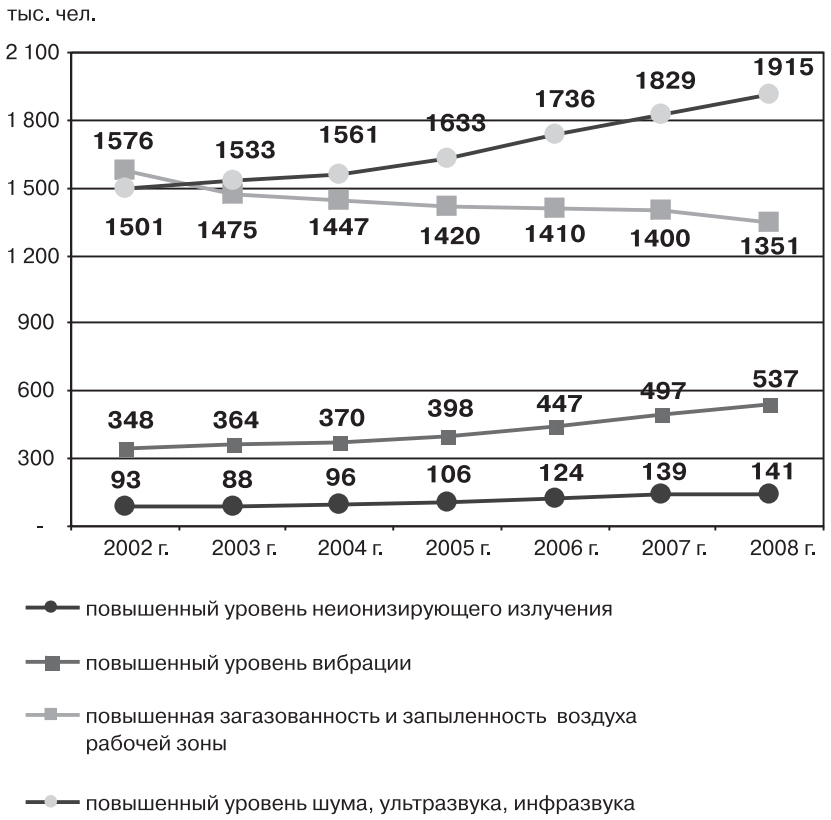
Удельный вес работников, занятых в условиях не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам в 2002–2008 г.г. (по данным Росстата)



Количество работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (по данным Росстата)

К концу 2008 года в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, относительная численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составила 30,9 %, что выше аналогичного показателя по Российской Федерации на 4,7 процентных пункта.

Анализ общей структуры занятости работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, свидетельствует, что их наибольшая часть вынуждена трудиться в условиях повышенных уровней шума, ультразвука и инфразвука, запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, причем указанное соотношение устойчиво сохраняется с 2002 года.



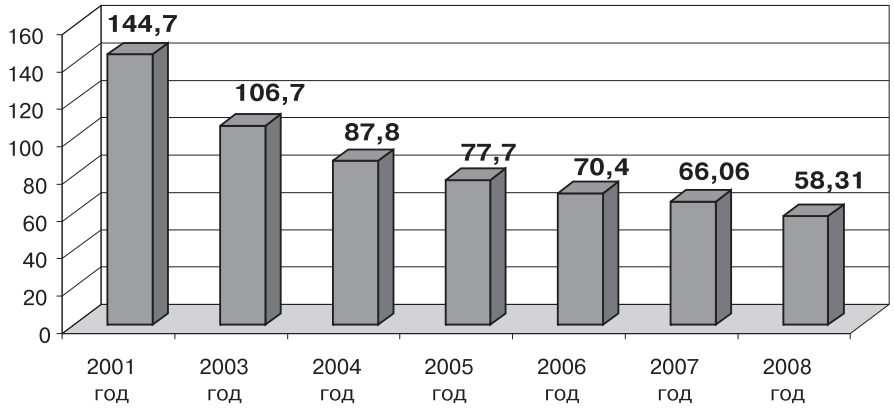
Указанные сведения в полной мере характерны для ***хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** состояние условий труда в которых к концу 2008 года характеризуется относительными показателями (в % от общего количества работающих в хозяйствующих субъектах), приведенными в таблице:

Занятые в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	**из них работающие под воздействием**						**Занятых на тяжелых работах**	**Занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса**
	повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука	**повышенного уровня вибрации**	**повышенной запыленности воздуха рабочей зоны**	**повышенной загазованности воздуха рабочей зоны**	**повышенного уровня неионизирующего излучения**	**повышенного уровня ионизирующего излучения**		
по Российской Федерации								
26,2	14,1	3,9	5,1	4,8	1,0	0,4	9	7,5
по отрасли								
30,9	16,6	3,3	6,3	5,2	1,4	1,6	8,8	6,8

Данные Федеральной службы статистики и Федеральной службы по труду и занятости свидетельствуют, что благодаря комплексу предпринимаемых мер к началу 2009 года в целом в Российской Федерации удалось сохранить наметившуюся с 2002 года тенденцию снижения общего количества несчастных случаев на производстве, включая количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые несчастные случаи, несчастные случаи с тяжелым и смертельным исходом).

В частности, анализ данных Федеральной службы государственной статистики свидетельствует, что в 2008 году в хозяйствующих субъектах Российской Федерации отмечается снижение как общего количества пострадавших на производстве, так и количества пострадавших женщин и работников в возрасте до 18 лет. В частности, по сведениям Росстата, в 2008 году в результате несчастных случаев на производстве пострадало 58,31 тыс. человек, что на 11,7 % меньше, чем в 2007 году и практически в 2,5 раза ниже, чем в 2001 году. В 2008 году от несчастных случаев на производстве пострадало 16,7 тыс. женщин, что на 8,2 % меньше, чем в 2007 году и 140 работников в возрасте до 18 лет, что на 19,1 % меньше, чем в 2007 году.

Динамика изменения количества пострадавших от несчастных случаев на производстве в хозяйствующих субъектах Российской Федерации в 2001–2008 гг.

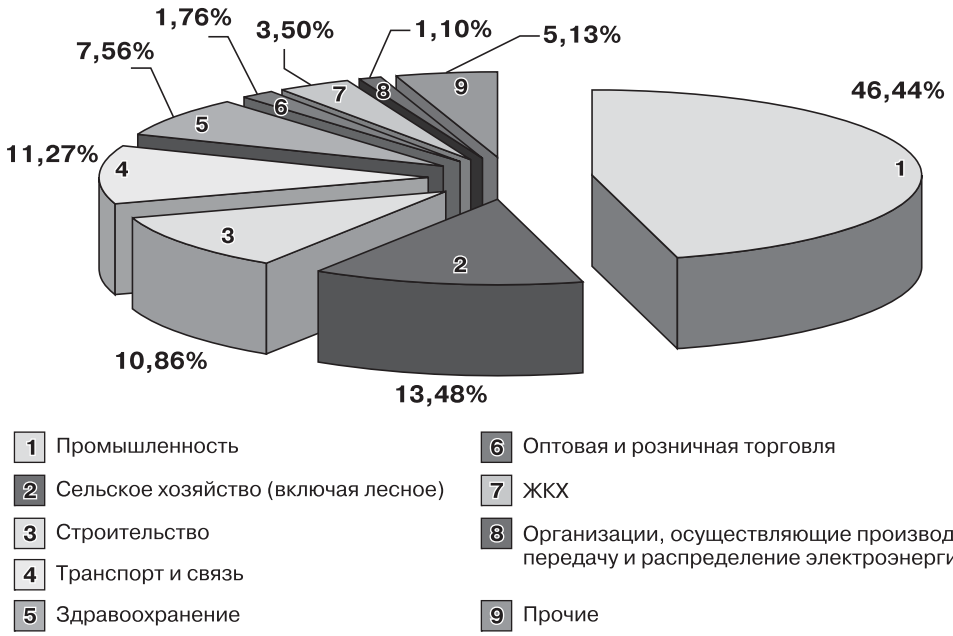


Указанная тенденция в полной мере распространяется и ***на хозяйствующие субъекты, осуществляющие деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии.*** В частности, по сведениям Федеральной службы статистики, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии***, охваченных статистическим наблюдением, в результате несчастных случаев на производстве пострадало 637 работников, что меньше количества пострадавших в 2007 году на 13,9 %, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

– производству электроэнергии – 114 работников (снижение на 33,7 %);
– передаче электроэнергии – 228 работников (снижение на 12,6 %);
– распределению электроэнергии – 101 работник (снижение на 14,4 %);
– обеспечению работоспособности электростанций – 64 работника (снижение на 3 %).

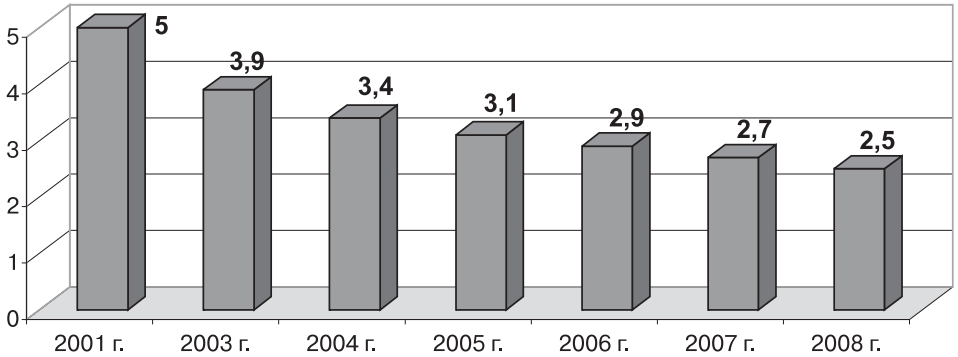
И лишь в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по обеспечению работоспособности электросетей, количество пострадавших от несчастных случаев на производстве в 2008 году работников увеличилось на 6,5 % и составило 115 человек.

Распределение пострадавших в 2008 году от несчастных случаев на производстве по отраслям экономики (в % от общего числа пострадавших)



Наряду с отмеченной тенденцией снижения абсолютного количества пострадавших на производстве, данные Федеральной службы государственной статистики также свидетельствуют об устойчивой на протяжении ряда лет тенденции снижения и относительного количества пострадавших на производстве на 1000 работающих (Кч). В 2008 году данный показатель составил 2,5 и снизился по сравнению с 2007 годом на 7,4 %, а по сравнению с 2001 годом – в 2 раза.

Динамика изменения в 2001–2008 годах относительного количества пострадавших в результате несчастных случаев на производстве в хозяйствующих субъектах Российской Федерации (на 1000 работающих)



В 2008 году относительное количество пострадавших на производстве на 1000 работающих (Кч) ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** составило 0,9, что меньше среднего значения показателя по Российской Федерации почти в 2, 8 раза, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

– производству электроэнергии – 0,5;
– передаче электроэнергии – 0,9;
– распределению электроэнергии – 1,1;
– обеспечению работоспособности электростанций – 0,7;
– обеспечению работоспособности электросетей – 3,0.

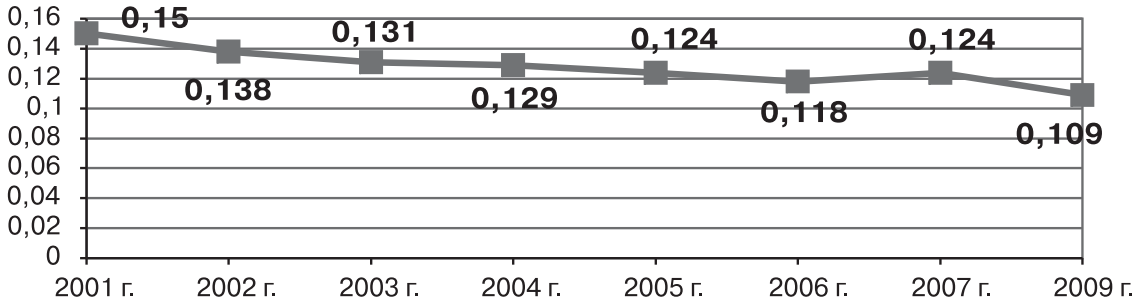
Следует отметить, что в 2008 году относительное количество пострадавших в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по обеспечению работоспособности электросетей, превысило аналогичный показатель по отрасли в 3,3 раза и по Российской Федерации – на 20 %.

В 2008 году сохранилась позитивная тенденция снижения как абсолютного, так и относительного количества погибших на производстве. В частности, по сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 году в организациях Российской Федерации в результате несчастных случаев на производстве погибло 4103 работника (в 2007 году – 4583 работника), в том числе 324 женщины (в 2007 году – 298 женщин) и 9 работников в возрасте до восемнадцати лет (в 2007 году – 17 работников).

Динамика изменения абсолютного количества пострадавших на производстве со смертельным исходом

По данным Федеральной службы статистики, в 2008 г. относительное количество погибших в результате несчастных случаев на производстве на 1000 пострадавших (Кчсм) составило 0,109 и снизилось по сравнению с 2007 г. почти на 12%.

Динамика изменения относительного количества пострадавших со смертельным исходом на 1000 работающих (Кчсм) (по данным Росстата) в 2001–2008 гг.



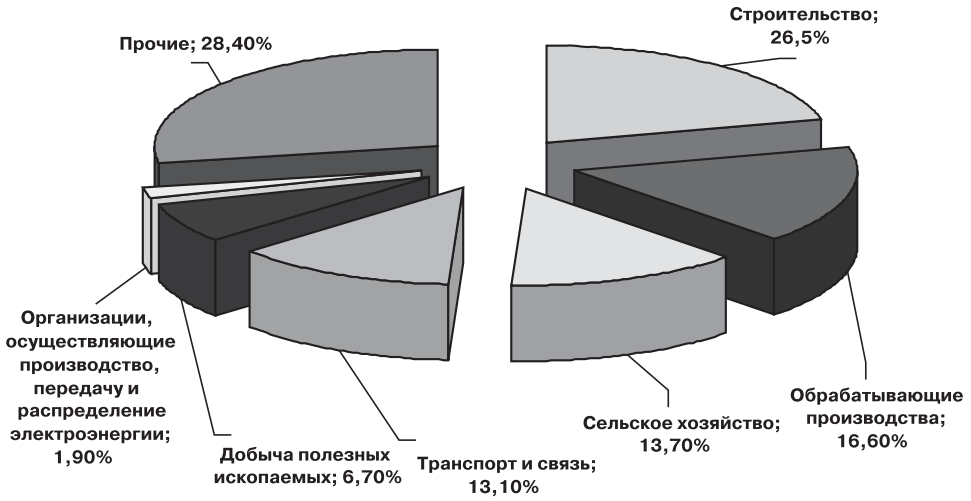
По данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 году в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии, в результате несчастных случаев на производстве погибло 79 работников, что меньше количества погибших на производстве в 2007 году на 27 работников или почти на 25 %.

По сведениям Федеральной службы статистики, в 2008 году относительное количество работников хозяйствующих субъектов, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии, погибших в результате несчастных случаев на производстве (Кчсм) составило в целом по отрасли 0,108, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

– производству электроэнергии – 0,062;
– передаче электроэнергии – 0,138;
– распределению электроэнергии – 0,075;
– обеспечению работоспособности электростанций – 0,085;
– обеспечению работоспособности электросетей – 0,29.

По оперативным сведениям Федеральной службы по труду и занятости, за 7 месяцев 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** в результате несчастных случаев на производстве погиб 31 работник, что на 5 человек меньше, чем в 2008 году.

Распределение количества погибших на производстве по видам экономической деятельности за 7 месяцев 2009 года



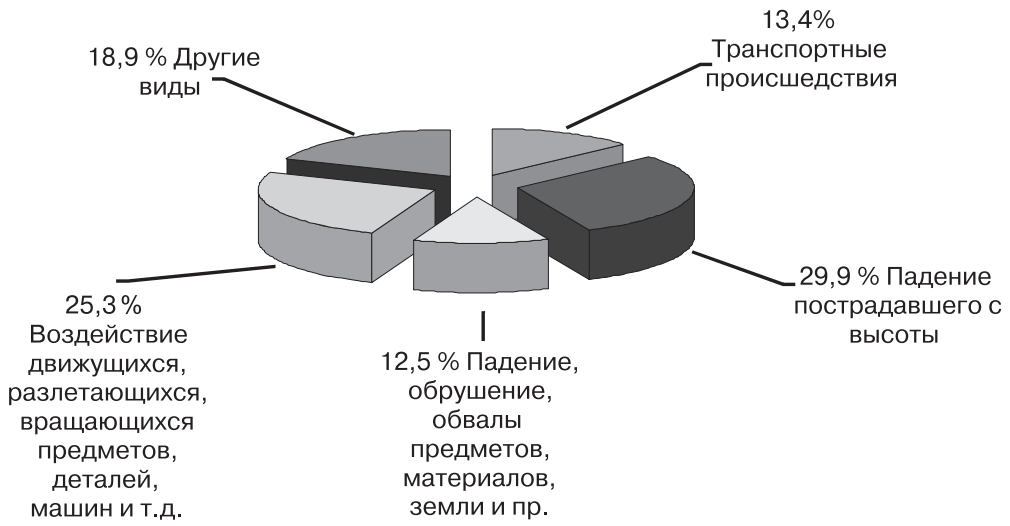
Вместе с тем, необходимо отметить, что в результате технологической аварии, произошедшей 17 августа 2009 года в филиале ОАО «Федеральная гидрогенерирующая компания «Росгидро» – Саяно-Шушенская ГЭС им. П.С.Непорожнего», погибло 75 работников отраслевых организаций, и 11 работников получили различные повреждения здоровья.

2. Обзор типичных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере охраны труда в Российской Федерации и в отрасли электроэнергетики

2.1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

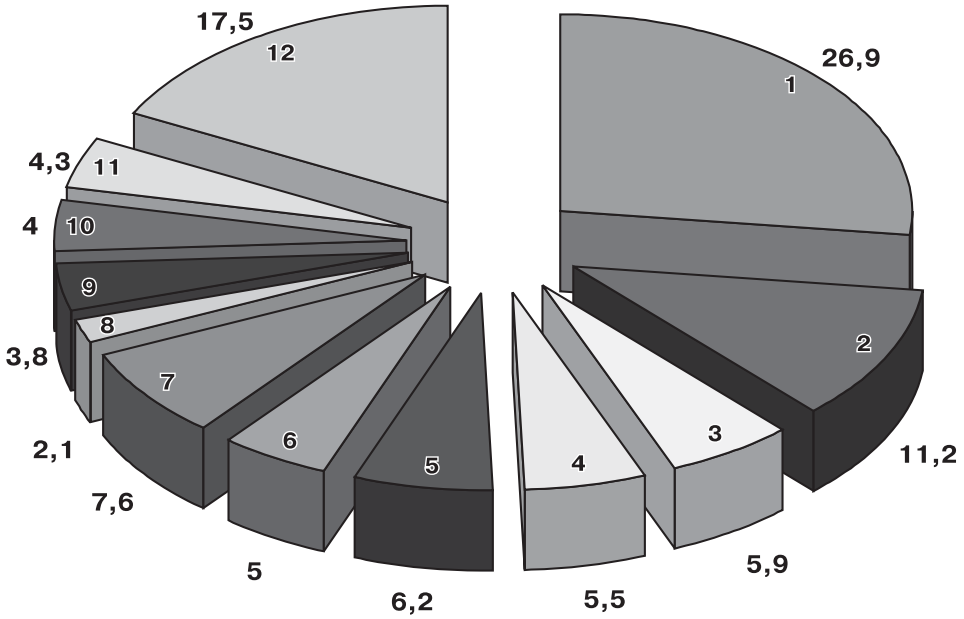
Анализ типологии происшедших в 2008 – 2009 годах в хозяйствующих субъектах Российской Федерации несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые несчастные случаи, несчастные случаи с тяжелым и смертельным исходом), свидетельствует, что практически каждый третий работник пострадал (получил тяжелую травму либо погиб) в результате падения с высоты, а каждый четвертый – в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.п. Свыше 13% работников получили тяжелые травмы либо погибли в результате транспортных происшествий, а свыше 12% – в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов и пр.

Основные виды несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в 2009 году



По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в хозяйствующих субъектах Российской Федерации в 2008 – 2009 годах, более 70 % занимают типичные причины организационного характера (нарушения требований безопасности, неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины и т.д.).

Основные причины несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, произошедших в 2009 году



1 Неудовлетворительная организация производства работ 26,9%

2 Нарушение правил дорожного движения 11,2%

3 Нарушение технологического процесса 5,9%

4 Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда 5,5%

5 Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест 6,2%

6 Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования 5%

7 Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда 7,6%

8 Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории 2,1%

9 Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств 3,8%

10 Неприменение работником средств индивидуальной защиты 4%

11 Иные нарушения и недостатки 4,3%

12 Прочие причины, квалифицированные по материалам расследования несчастных случаев 17,5%

В частности, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2008 году в хозяйствующих субъектах Российской Федерации произошел практически каждый четвертый несчастный случай на производстве с тяжелыми последствиями. В то же время, доля несчастных случаев с тяжелыми последствиями, причинами которых послужили технологические и технические (техногенные) факторы, составляет немногим более 10 %.

На долю несчастных случаев с тяжелыми последствиями, обусловленных противоправными действиями других лиц, совершенных в отношении работников организаций, чрезвычайными ситуациями природного и криминогенного характера, приходится свыше 17%.

Происходящие ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** несчастные случаи с тяжелым исходом имеют несколько иную структуру, связанную с особенностями отрасли. В частности, в первом полугодии 2009 года в хозяйствующих субъектах отрасли государственными инспекциями труда было зарегистрировано 165 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, которые (в процентах от общего количества указанных несчастных случаев) произошли в результате:

– падения пострадавших с высоты – 30 %,
– воздействия движущихся и разлетающихся предметов, деталей машин – 15,8 %,
– транспортных происшествий – 12 %,
– воздействия электрического тока – 11,5 %,
– падения, обрушения и обвалов предметов, материалов, земли – 10,3 %,
– воздействия экстремальных температур, дыма, огня, пламени – 7,3 %,
– попадания инородных тел – 4,8 %,
– повреждений в результате противоправных действий других лиц – 4,3 %.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, 10,9 % несчастных случаев с тяжелым исходом, происшедших в 2009 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** являлись причины технического характера, в том числе:

– конструктивные недостатки машин, механизмов и оборудования – 3;
– несовершенство технологических процессов – 3;
– эксплуатация неисправных машин и механизмов – 6;
– неудовлетворительное техническое состояние зданий и сооружений – 6.

В тоже время, по организационным причинам за указанный период в отрасли произошло почти 74 % несчастных случаев с тяжелым исходом, в том числе по причинам:

– неудовлетворительной организации работ – 50,
– нарушения правил дорожного движения – 18,
– недостатков в организации и проведении подготовки работников по вопросам охраны труда – 16,
– неприменения работниками средствами индивидуальной защиты – 11,
– нарушения работниками трудового распорядка и дисциплины труда – 9,
– нарушения технологических процессов – 8
– и прочим причинам.

Следует отметить, что относительное количество несчастных случаев с тяжелым исходом, происшедших в 2009 году по организационным причинам в хозяйствующих субъектах отрасли

Дальневосточного федерального округа, составляет 86,4 % от общего количества таких несчастных случаев, происшедших на отраслевых предприятиях, а в Северо-Западном и Приволжском федеральных округах – более 93 %.

Необходимо отметить также, что в последние годы тяжесть последствий несчастных случаев, происходящих ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** неуклонно увеличивается. В частности, по сведениям Федеральной службы статистики, относительный показатель тяжести несчастных случаев на производстве Кт (количество дней нетрудоспособности на одного пострадавшего) во многих хозяйствующих субъектах отрасли в 2008 году существенно превышал средний показатель по Российской Федерации (46,7), в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по:

– производству электроэнергии – 61,9;

– обеспечению работоспособности электростанций – 54,5;

– распределению электроэнергии – 50,8.

Характерные примеры несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших в 2009 году в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии:

1. 13 января 2009 года во время проведения работ по ремонту секции трансформаторной подстанции получил смертельную травму в результате поражения электрическим током электромонтер ОАО «Ленинградская областная управляющая электросетевая компания» «Киришские городские электрические сети» Н.

Причинами несчастного случая явилась неудовлетворительная организация работ по ревизии, обслуживанию и ремонту электрооборудования, выразившаяся в:

– проведении работ с нарушениями последовательности операций, предусмотренных нарядом-допуском;

– невыполнение мер безопасности при подготовке места выполнения работ;

– допуск ремонтной бригады к проведению работ без снятия напряжения на токоведущих частях трансформаторной подстанции, подлежащих ремонту;

– непроведение целевого инструктажа с членами ремонтной бригады.

По заключению комиссии лицами, виновными с указанных нарушениях, явились заместитель главного инженера организации Л., диспетчер организации К., начальник участка Е. и производитель работ по наряду-допуску электромонтер Л. и допускающий электромонтер А.

Аналогичные несчастные случай со смертельным исходом в результате поражения электрическим током, причиной которых также явилась неудовлетворительная организация работ, выразившаяся нарушении порядка и последовательности безопасного выполнения ремонтных работ, предусмотренных нарядом-допуском, без снятия напряжения (заземления) в токоведущих частях оборудования произошли:

19 марта 2009 года с электромонтером по ремонту воздушных линий ОАО «Кемеровская горэлектросеть» С.;

16 июня 2009 года с электрослесарем по ремонту распределительных устройств ОАО «Кузбассэнерго» Б.;

13 июля 2009 года с электромонтером ОАО «Электросеть» (Самарская область) С.;

17 июля 2009 года с электромонтером службы подстанций филиала «Бурятэнерго» ОАО «МРСК Сибири» И.,

и в целом ряде других отраслевых организациях.

2. 4 февраля 2009 года в результате дорожно-транспортного происшествия на автодороге Пермь – Усть-Качка травмы различной степени тяжести получили 6 работников филиала «Пермский» ОАО «Энергобаланс», в том числе 5 женщин, возвращавшиеся с места производства работ.

Причинами группового несчастного случая явилось нарушение водителем данной организации П. Правил дорожного движения Российской Федерации, который не справился с управлением автомобилем и допустил его опрокидывание.

3. 21 апреля 2009 года при проведении работ по замене траверс П-образных деревянных опор в результате падения опоры из-за разрушения сгнивших стоек опоры получил смертельную травму упавший вместе с опорой электромонтер Сунарского сетевого участка Западного района электрических сетей ОАО АК «Якутскэнерго» С., являвшийся допускающим к производству работ по наряду-допуску.

Причинами несчастного случая явилась неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся в несоблюдении установленных требований безопасности при проведении работ на опорах в части непроведения надлежащей проверки опоры на загнивание.

По заключению комиссии лицами, виновными с указанных нарушениях, явились мастер участка И., не обеспечивший принятия исчерпывающих мер по безопасному проведению работ, бригадир участка А., не обеспечивший принятие мер по обеспечению укрепления опоры, и пострадавший С., нарушивший требования организационных мероприятий по обеспечению безопасного проведения работ.

4. 2 марта 2009 года при проведении маневровых работ в составе маневровой бригады на тепловозе ТГМ-6Д/0216 в результате падения с тепловоза получил тяжелую травму составитель поездов Хабаровской ТЭЦ-1 филиала «Хабаровская генерация» ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» Х.

Причинами несчастного случая явились нарушения требований безопасности при эксплуатации транспортного средства, выразившиеся в сближении тепловоза с препятствием на недопустимо близкое расстояние и эксплуатации тепловоза с неисправным регистрирующим скоростемером.

По заключению комиссии, расследовавший данный несчастный случай, лицами виновными в допущенных нарушениях явились машинисте тепловоза В. и начальник смены топливно-транспортного цеха Г., а также начальник топливно-транспортного цеха Л. и его заместитель В., не обеспечившие контроль за производством работ и состояние условий труда на рабочих местах.

5. 6 мая 2009 года в результате огнестрельного ранения, нанесенного при осуществлении противоправных действий посторонним лицом, получил смертельную травму охранник филиала «Распределительные сети» ОАО «Сахалинэнерго» Б., осуществлявший охрану территории Юго-западного базового сетевого района.

6. 5 марта 2009 года при выполнении ручных работ по удалению шлака и золы из-под котлов работающего транспортера был захвачен скребковой цепью транспортера, в результате чего получил тяжелую травму, машинист котельной Пенжинского филиала ОАО «Коряктеплоэнерго» Т.

Причинами несчастного случая явились неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, выразившиеся в отсутствии ограждения опасных частей работающего оборудования и плохая освещенность рабочего места, а также непроведение обучения пострадавшего по охране труда.

По заключению комиссии, расследовавший данный несчастный случай, лицами, виновными в допущенных нарушениях, явились исполняющий обязанности директора филиала Т. и мастер котельной К.

Наряду с основными причинами травмирования работников при исполнении трудовых обязанностей, неудовлетворительное состояние условий и охраны труда в сочетании с длительным воздействием вредных производственных факторов на организм работающих также являются причинами формирования у них профессиональной патологии.

В частности, по данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 г. было зарегистрировано 7 487 случаев профессиональных заболеваний и отравлений, из них у женщин – 1 534 (20,5 %) (в 2007 г. – 7 691 случай, из них 1 512 у женщин –19,7 %).

В Российской Федерации за последние 5 лет было зарегистрировано 41 240 случаев профессиональных заболеваний (отравлений), при этом наблюдалось динамичное снижение профессиональных заболеваний, и в 2008 г. по сравнению с 2004 г. число профзаболеваний сократилось на 26,0 %, или в 1,3 раза.

Относительный показатель профессиональной заболеваемости в целом по Российской Федерации составил 1,52 профессиональных заболеваний на 10000 работников (в 2007 г. – 1,59).

Регистрируемый уровень хронической профессиональной заболеваемости не отражает истинной ситуации и не соответствует состоянию условий труда на производстве. В сложившейся экономической ситуации сокрытие потенциального профзаболевания возможно как со стороны работодателя, с целью избежать возможных повышенных выплат в Фонд социального страхования, так и со стороны лечебно-профилактического учреждения, с целью дальнейшего сотрудничества с предприятием по вопросу проведения медицинских осмотров. Кроме того, непосредственно работник для сохранения за собой своего рабочего места до определенного момента не заинтересован в установлении диагноза.

Показатели профессиональной заболеваемости в хозяйствующих субъектах Российской Федерации (на 10000 работающих)

По данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 г. удельный вес хронических профессиональных заболеваний составил 6,54 % (в 2007 г. – 97,49 %), острых профессиональных отравлений – 0,87 % (1,25 %), хронических профессиональных отравлений – 1,44 % (1,17 %), острых профессиональных заболеваний – 1,15 % (0,09 %). В целом по Российской Федерации удельный вес острых профессиональных заболеваний и отравлений составил 2,02 % (1,34 %), хронических – 97,98 % (98,66 %).

Начиная с 2005 г., расчет показателей профессиональной заболеваемости ведется в разрезе видов экономической деятельности в соответствии с классификатором ОКВЭД (Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2001), включающим 17 разделов экономической деятельности. Анализ показателей профессиональной заболеваемости по 15 разделам ОКВЭД, по которым были зарегистрированы профзаболевания (отравления) в 2008 г. и рассчитанных на численность работников (по материалам Росстата), свидетельствует, что наиболее высокие показатели профзаболеваемости были зарегистрированы в хозяйствующих субъектах, осуществляющих добычу полезных ископаемых» – 24,42 (в 2007 г. – 24,26).

Второе ранговое место по уровню профзаболеваемости занимают обрабатывающие производства, в том числе осуществляющие производство пищевых продуктов, текстильное и швейное производство, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви и ряд других обрабатывающих производств, в которых средний показатель составил в 2008 г. 3,12 (в 2007 г. – 3,28).

В хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии, в 2008 году показатель профзаболеваемости составил 0,90 (в 2007 г. – 0,93).

Анализ свидетельствует, что в 2008 году в структуре нозологических форм профессиональных заболеваний и отравлений преобладали заболевания, связанные с воздействием физических факторов – 43,2 % (в 2007 г. – 42,6 %), заболевания, вызванные воздействием промышленных аэрозолей, –

21,4 % (22,2), заболевания, связанные с физическими перегрузками и перенапряжением отдельных органов и систем, – 18,5 % (19,2), заболевания (интоксикации), вызванные воздействием химических факторов, – 7,7% (8,0), заболевания, вызванные воздействием биологических факторов, – 5,2 % (4,5). Также регистрировались аллергические заболевания – 3,5 % (2,9) и профессиональные новообразования – 0,5 % (0,4). Среди профессиональных отравлений преобладали следующие – ртутью, марганцем в сварочном аэрозоле, углерода оксидом, свинцом, сероводородом, сероуглеродом.

Продолжали регистрироваться групповые случаи профессиональных отравлений. В 2008 г. было зарегистрировано 15 групповых случаев с числом одновременно пострадавших 120 человек, из них 5 пострадавших – со смертельным исходом: в связи с интоксикацией оксидом углерода – 3 человека, сероводородом – 2 человека (в 2007 г. – 13 случаев и 38 пострадавших, из них 5 – со смертельным исходом: интоксикация сероуглеродом и сероводородом, цианистым водородом). При этом, по данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, в 2008 году в отрасли были зарегистрированы групповые профессиональные отравления с 10 пострадавшими.

В 2008 году было зарегистрировано 6 случаев профессиональных отравлений и заболеваний со смертельным исходом (2007 г. – 9), в том числе интоксикации оксидом углерода – 3, сероводородом – 2, цианистым водородом – 1 случай.

В 2008 г. зарегистрировано 765 случаев профзаболеваний у больных, которым было установлено 2 и более диагноза профзаболевания (отравления), что составило 10,2 % (в 2007 г. – 10,1 %). Удельный вес инвалидов составил 21,5 % от всех профзаболеваний, зарегистрированных в 2008 г. (в 2007 г. – 20,5 %).

В 2008 г. было зарегистрировано 48,4 % профзаболеваний (отравлений) с утратой трудоспособности от общего числа случаев (в 2007 г. – 50,6 %).

Возникновение острых профзаболеваний (отравлений) было в основном обусловлено конструктивными недостатками средств труда – в 53,6 % случаев, нарушением правил техники безопасности – 7,9 %, авариями – 6,6 %, неприменением средств индивидуальной защиты (СИЗ) – 6,0 %, отступлением от технологических регламентов и отсутствием санитарно-технических установок – по 5,3 %, отсутствием СИЗ – 4,6 %, профессиональным контактом с инфекционным агентом – 4,0 %, несовершенством технологических процессов и неисправностью санитарно-технических установок – по 2,0 %. Обстоятельствами и условиями возникновения хронических профзаболеваний в 2008 г. послужили: несовершенство технологических процессов – в 44,1 % случаев, конструктивные недостатки средств труда – 36,0 %, несовершенство рабочих мест и несовершенство санитарно-технических установок – по 4,3 %, профессиональный контакт с инфекционным агентом – 4,2 %, неприменение средств индивидуальной защиты (СИЗ) – 1,6 %, несовершенство СИЗ – 1,3 %.

В 2008 г. диагноз профзаболевания был поставлен 1 534 работницам, хронические формы впервые установленных профессиональных заболеваний (отравлений) составили 96,5 % от общего числа случаев профзаболеваний и отравлений среди женщин. Случаев со смертельным исходом не было. Отягощенные формы заболеваний у женщин (при установлении одновременно двух и более диагнозов) составили 8,5 % от суммы всех профзаболеваний у женщин. Наибольший удельный вес случаев профзаболеваний у женщин в 2008 г. был зарегистрирован на предприятиях следующих видов экономической деятельности: здравоохранение – 19,6 %, металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 15,7 %, сельское хозяйство – 11,5 %, производство транспортных средств и оборудования – 11,1 %, производство машин и оборудования – 7,2 %, строительство – 5,1 %.

2.2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда

С 1 сентября 2008 года в Российской Федерации действует Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 569, в соответствии с требованиями которого работодатели, завершившие проведение аттестации рабочих мест по условиям труда после сентября 2008 года, обязаны представлять в государственные инспекции труда материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда.

Анализ представленных в государственные инспекции труда материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной работодателями после 1 сентября 2008 года, свидетельствует о наличии существенных проблем в обеспечении на рабочих местах условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также в соблюдении работодателями установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

В частности, по сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в течение первого полугодия 2009 года в государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации были представлены материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда от 3650 хозяйствующих субъектов с общей численностью работающих в количестве 345 тыс. человек, занятых на 227 тыс. рабочих мест, в том числе от 87 ***хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством и распределением электроэнергии,*** с численностью работающих более 22 тыс. человек, занятых на 13,6 тыс. рабочих мест. Например, в первом полугодии 2009 года было завершено проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в структурных подразделениях ОАО «Курганская генерирующая компания», в установленном порядке представившей в госинспекцию труда результаты аттестации рабочих мест.

Результаты анализа Федеральной службы по труду и занятости, проведенного по представленным работодателями материалам аттестации рабочих мест по условиям труда, свидетельствуют, что в первом полугодии 2009 года работодателями была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда на 158,6 тыс. рабочих мест (69,8 % от общего количества рабочих мест), на которых занято более 238 тыс. работников (69,1 % от общего числа работающих).

По результатам проведенной аттестации условия труда на 62 тыс. рабочих мест были признаны оптимальными и допустимым (39,2 % от общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация) с общим количеством занятых на них работников в количестве 75,9 тыс. человек (31,8 % от общего количества работников, занятых на рабочих местах, где была проведена аттестация). Одновременно с этим, условия труда на 96,2 тыс. рабочих мест по результатам проведенной аттестации были аттестованы условно и квалифицированы как вредные и (или) опасные с классами условий труда 3.1 – 3.4, условия труда на 1,3 тыс. рабочих местах были отнесены к 4 классу условий труда и признаны неаттестованными. Из общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация, 17,3 тыс. рабочих мест были классифицированы как травмоопасные и 15,7 тыс. рабочих мест – как не соответствующие требованиям по обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Представленные в первом полугодии 2009 года ***хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** материалы проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда свидетельствуют, что аттестация рабочих мест по условиям труда была проведена на 7,1 тыс. рабочих мест (52,4 % от общего количества рабочих мест), на которых занято более 11,1 тыс. работников (49,8 % от общего числа работающих).

По результатам проведенной в организациях отрасли аттестации рабочих мест условия труда на 2,8 тыс. рабочих мест были признаны оптимальными и допустимым (39,8 % от общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация) с общим количеством занятых на них работников в количестве 33,5 тыс. человек (30,8 % от общего количества работников, занятых на рабочих местах, где была проведена аттестация). Одновременно с этим, условия труда на 4,4 тыс. рабочих мест по результатам проведенной аттестации были аттестованы условно и квалифицированы как вредные и (или) опасные с классами условий труда 3.1 – 3.4. Из общего количества рабочих мест, на которых была проведена аттестация, 437 рабочих мест были классифицированы как травмоопасные и 927 рабочих мест – как не соответствующие требованиям по обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. Не аттестованных рабочих мест с отнесением к 4 классу условий труда в ходе проведенной отраслевыми предприятиями в первом полугодии 2009 года аттестации рабочих мест установлено не было.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 15,9 тыс. тематических проверок по вопросам соблюдения работодателями установленного порядка организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (в 2007 году – 7,9 тыс. проверок), в ходе которых было выявлено более

87,7 тыс. нарушений (в 2007 году – 38,0 тыс.) установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Анализ свидетельствует, что основными нарушениями, выявляемыми госинспекторами труда при проверке хозяйствующих субъектов по данному вопросу, являются непроведение многими работодателями аттестации рабочих мест по условиям труда, а в тех хозяйствующих субъектах, где она была проведена, результаты аттестации рабочих мест не доводились до сведения работников и не учитывались работодателями при реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда и решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

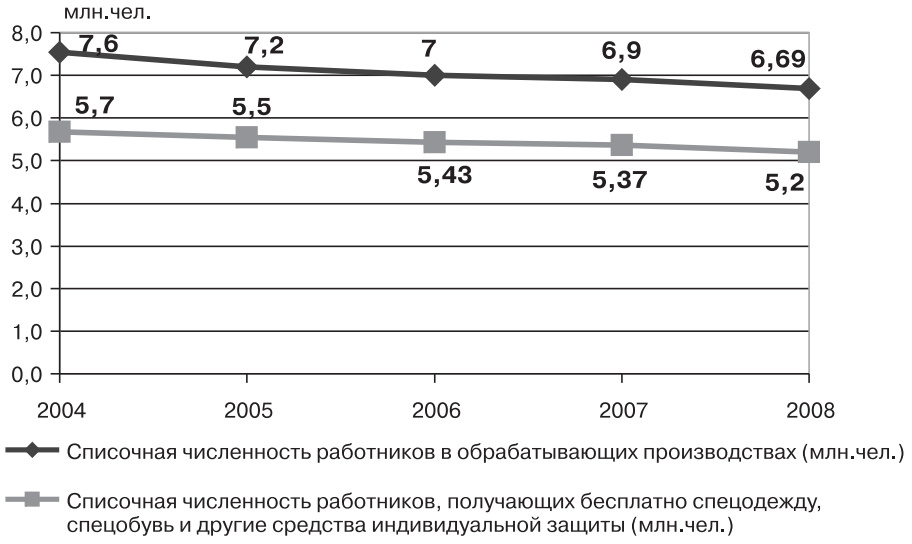
Например, при осуществлении госинспекторами труда комплексной проверки шахты «Комсомольская» ОАО «Воркутауголь» было установлено, что из 198 рабочих мест ни одно рабочее место не было аттестовано по условиям труда, работники шахты на своих рабочих местах не имели информации о вредных и опасных производственных факторах, угрожающих их жизни или здоровью.

Подобные факты имели место и на отдельных хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии. Так, в ходе проведенной в 2009 году Государственной инспекцией труда в Красноярском крае проверки ООО «СибЭнергоМонтаж» установлено, что в данной организации аттестация рабочих мест по условиям труда ранее не проводилась.

2.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Анализ статистических данных свидетельствует о недостаточном обеспечении работников ряда организаций, осуществляющих отдельные виды экономической деятельности, охваченных статистическим наблюдением (промышленность, строительство, транспорт и связь), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

В частности, по данным Росстата, по состоянию на начало 2009 года в Российской Федерации в организациях отраслей, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты, составляла 75,3 % от общего числа работающих в указанных организациях, в том числе 38,2 % которых заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При этом статистические данные и результаты инспекторских проверок свидетельствуют, что обеспеченность средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами, работников отдельных организаций промышленности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ниже, чем по Российской Федерации.



По данным Росстата, к началу 2009 года ***в организациях, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии,*** относительная численность

работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, составляла 73,6 %, в том числе 43,8 % которых заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

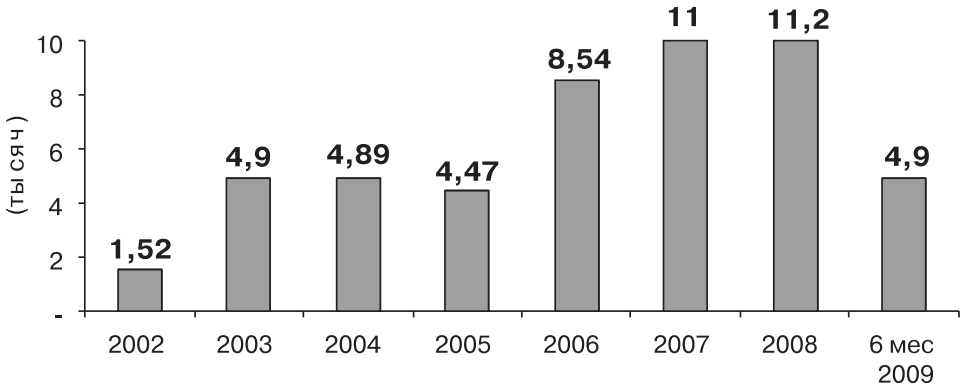
В соответствии с данными Росстата, в 2008 году в организациях, охваченных статистическим наблюдением, в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты было затрачено более 29 млн. рублей, что составляет почти 31 % от общего количества расходов, произведенных указанными организациями на предоставление работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При этом средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в расчете на 1 работника по Российской Федерации составил 2834 рубля.

В организациях, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, в 2008 году в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты было затрачено более 747 тыс. рублей, что составляет 31,5 % от общего количества расходов, произведенных на предоставление работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При этом средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в организациях отрасли в расчете на 1 работника по Российской Федерации составил 4987 рублей, что почти в 1,8 раз больше чем по Российской Федерации.

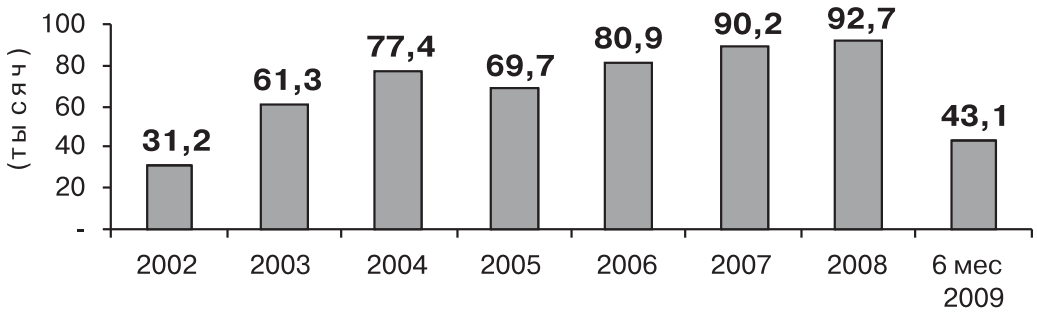
Следует отметить, что в различных субъектах Российской Федерации в отраслевых организациях отмечается различное отношение к решению вопросов обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. В частности, в 2008 году средний размер средств, затраченных на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в расчете на 1 работника в отраслевых организациях Тверской области составил 10756 рублей, Воронежской области – 10156 рублей, Калужской области – 5956 рублей, Ленинградской области – 5929 рублей, тогда как в отраслевых организациях Омской области средний размер средств, затраченных на обеспечение средствами индивидуальной защиты 1 работника составил 518 рублей, Хабаровского края – 327 рублей, а Забайкальского края – всего 238 рублей, что составляет в целом по отраслевым организациям края лишь 3 % от общего размера финансовых средств, израсходованных в целях предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

По сведению Федеральной службы по труду и занятости, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда было проведено около 16,1 тыс. тематических проверок соблюдения требований статьи 221 ТК РФ по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. Количество проведенных в 2008 году проверок по вопросам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты в 2,5 раза превышает аналогичный показатель 2005 года.

Количество проведенных проверок по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты



В ходе проведенных в 2008 – 2009 годах проверок госинспекторами труда было выявлено 135,8 тыс. нарушений требований статьи 221 ТК РФ в части обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами.



Анализ результатов надзорно-контрольной деятельности госинспекций труда свидетельствует о том, что во многих хозяйствующих субъектах работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в нарушение требований статьи 221 ТК РФ не в полной мере обеспечиваются специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренными Типовыми отраслевыми нормами. При этом, наиболее типичными нарушениями требований законодательства по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, выявленными госинспекторами труда в ходе проведенных в 2008 – 2009 годах, являлись следующие:

– приобретаемые работодателями средства индивидуальной защиты не имели сертификатов соответствия требованиям охраны труда;

– не организован надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты и установленный порядок их хранения;

– не проводился инструктаж работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности средств индивидуальной защиты;

– не производилась своевременная замена средств индивидуальной защиты в случаях их порчи до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, их стирка, чистка и ремонт.

В 2008 году указанные нарушения были выявлены госинспекторами труда при проверке организаций в Республике Коми, Алтайском крае, Краснодарском крае, Самарской, Белгородской, Владимирской, Тверской, Пензенской, Кемеровской и целом ряде других регионов, включая отраслевые организации.

Например, в ходе тематической проверки соблюдения установленного порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, проведенной госинспекторами труда в филиале «Арсеньевский» КГУП «Примтеплоэнергоремонт» (Приморский край), было установлено, что в данной организации не организован контроль за своевременной выдачей работникам средств индивидуальной защиты, записи в персональной карточке работников установленной формы о выдаче им средств индивидуальной защиты не производились, личная подпись работников о получении средств индивидуальной защиты в них отсутствовала.

При проведении проверки в ООО «Сибэлектромонтаж» (Новосибирская область) установлено, что работники организации не в полной мере обеспечены предусмотренными типовыми нормами сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в организации не ведутся карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, не организован уход за выданными работникам СИЗ.

В ходе проведенной проверки «Улан-Удэнского энергетического комплекса «ТГК № 14» было установлено, что в нарушение статьи 221 ТК РФ слесарям по обслуживанию тепловых сетей не была своевременно выдана предусмотренная нормами спецодежда.

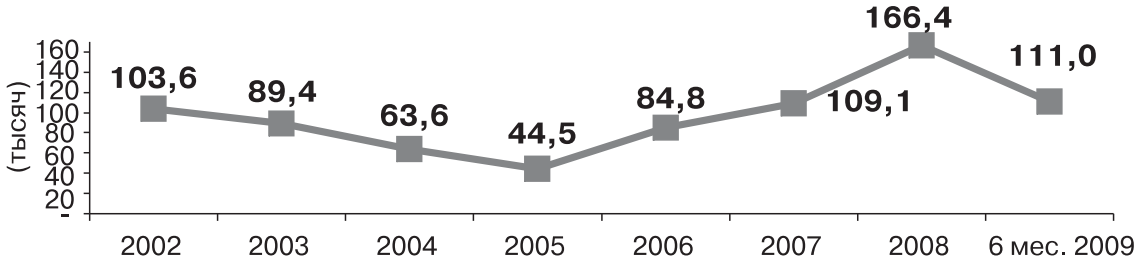
Нередко указанные случаи нарушения работодателями требований трудового законодательства по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты приводят к не-

счастным случаям на производстве. Например, при проверке ОАО «Хабаровская ремонтно-монтажная компания» было установлено, что отдельными работниками при отсутствии надлежащего контроля со стороны администрации организации не используются предусмотренные требованиями охраны труда и выданные им средства индивидуальной защиты, что является причиной происходящих несчастных случаев с тяжелыми последствиями. В частности, происшедший в феврале 2009 года несчастный случай со слесарем по ремонту оборудования котельных данной организации И., получившим тяжелые повреждения в результате падения с котлоагрегата, стал возможен исключительно вследствие неприменения им монтажного страхового пояса.

Кроме того, результаты надзорно-контрольной деятельности и проводимые по предписанию госинспекторов труда испытания средств индивидуальной защиты свидетельствуют об актуальности проблемы качества выпускаемых СИЗ, ряд из которых не обеспечивают эффективную защиту от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды в установленные Типовыми нормами сроки носки. Это, в первую очередь, относится к суконной спецодежде, костюму сварщика, кожаным ботинкам, кирзовым сапогам и т.д. В тоже время, в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств в настоящее время руководители многих организаций, в первую очередь среднего и малого бизнеса, при покупке СИЗ нередко ориентируются на низкую цену, тогда как многие дешёвые СИЗ обладают низкими защитными и эксплуатационными свойствами, применение которых создаёт для работников повышенную угрозу риска получения травм или профессиональных заболеваний.

По результатам проведенных госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах проверок ими было запрещено использование около 277,4 тыс. единиц средств индивидуальной защиты, не имевших сертификатов соответствия и не отвечающих требованиям охраны труда.

Количество запрещенных к использованию средств индивидуальной защиты



2.4. Проведение медицинских осмотров (обследований)

Анализ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека свидетельствует, что нарушение стройной системы медицинского обеспечения работающих на производстве в период реформирования первичного звена медицинской помощи, сопровождавшегося сокращением медико-санитарных частей, здравпунктов и цеховой терапевтической службы и передачей их функций территориальным лечебно-профилактическим учреждениям, на практике в значительной мере привело к свертыванию деятельности хозяйствующих субъектов по профилактике заболеваемости, включая профессиональную заболеваемость, неполному охвату работников вредных профессий периодическими медицинскими осмотрами и значительному ухудшению их качества.

Как следствие, например, охват работающих медосмотрами из числа подлежащих в 2008 г. составил в Чеченской Республике – 57,0 %, Республике Саха (Якутия) – 63,0 %, Орловской области – 78,4 %, Республике Алтай – 80,2 % и так далее. При этом в отдельных районах этих и других субъектов Российской Федерации медосмотры проходят лишь 35—50 % работников села.

По сведениям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, слабая материально-техническая база лечебных учреждений и отсутствие подготовленных квалифицированных специалистов не обеспечивает должного качества проведения медосмотров, особенно в небольших городах и сельских районах. Во многих субъектах остается нерешенным вопрос выделения штатных должностей профпатологов в лечебных учреждениях,

проводящих периодические медицинские осмотры, проблемой – участие онкологов в проведении периодических медосмотров лиц, контактирующих с канцерогенами. Специалисты, ведущие профилактические осмотры, зачастую не имеют специализацию по профпатологии, во многих случаях в них не участвуют врачи узких специальностей (невролог, окулист, эндокринолог, уролог и др.), не проводятся необходимые лабораторно-инструментальные исследования рабочих, связанных с шумом, вибрацией, пылью, свинцом, ртутью.

В результате проведение предварительных и периодических профосмотров без привлечения необходимых специалистов и проведения регламентированных исследований, отсутствие необходимой подготовки по вопросам профпатологии у врачей, участвующих в осмотрах, нередко делают медосмотры формальным мероприятием, вследствие чего профмедосмотры не выполняют своей основной функции – выявление на ранней стадии признаков профессиональной патологии, вследствие чего имеет место несвоевременная диагностика начальных признаков профессиональных заболеваний, позднее выявление запущенных форм профпатологии, развитие профессиональной инвалидности, что, в свою очередь, усугубляет медико-демографическую ситуацию. В частности, в целом в Российской Федерации в ходе периодических медицинских осмотров в 2008 году было выявлено лишь 71,5 % случаев профзаболеваний (отравлений), тогда как остальные случаи выявлялись при обращении больных за медицинской помощью.

2.5. Предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условий труда

ТК РФ содержит ряд специальных статей, устанавливающих гарантии работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, к числу которых, в частности, относятся:

– установление повышенной оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**статья 147**);

– предоставление работникам, занятым на работах с указанными условиями, ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени (**статья 117 и 92**);

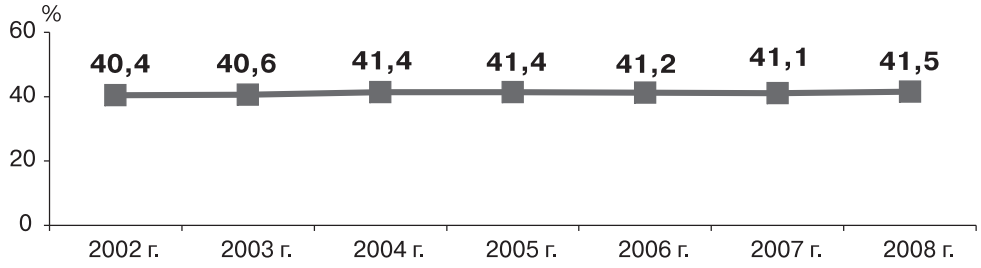
– бесплатное предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а на работах с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактического питания (**статья 222**);

– дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников, возлагающие на работодателей обязанности соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда, устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время, создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и проводить ряд других мероприятий (статья 224).

Наряду с этим, статьей 219 ТК РФ установлено, что каждый работник, занятый на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеет право на компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, размеры которых и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2008 году в сравнении с 2005 годом в Российской Федерации в организациях, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, которым фактически установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, увеличилась и составила в целом по Российской Федерации 41,5 % от общего числа работающих, что соответствует численности работающих в этих условиях в количестве 5,65 млн. человек.

Относительная численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда * (в % от общей численности работающих)



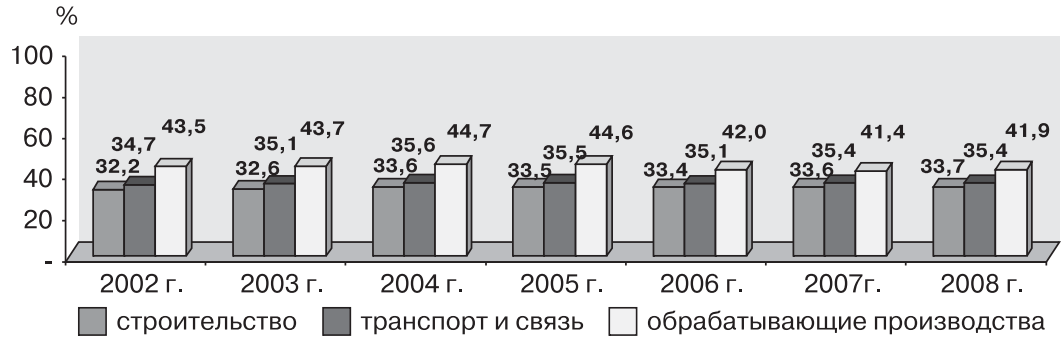
* Примечание: в 2008 году общая численность работающих в организациях, охваченных статистическим наблюдением, составляла 13629,8 тыс. человек, в том числе 5117 тыс. женщин.

По данным государственной статистики, к началу 2009 года в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, охваченных статистическим наблюдением, относительная численность работников, которым фактически установлен хотя бы один вид гарантий и компенсаций за работу в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, составила 42,7 % от общего числа работающих, что несколько больше общероссийского показателя и соответствует численности работающих в этих условиях в количестве около 502 тыс. человек.

Вместе с тем, анализ свидетельствует, что в различных субъектах Российской Федерации указанные показатели отраслевых организаций имеют значения, существенно отличающиеся от среднеотраслевых. В частности, относительное количество работников, получающих хотя бы 1 вид гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в отраслевых организациях Республики Саха (Якутия) значительно превышает отраслевой показатель и составляет 65,1 %, Смоленской области – 60,4 %, Кемеровской области – 59,1 %, Алтайского края и Республики Коми – 57,5 %, Ленинградской области – 56 %, тогда как в отраслевых организациях Чеченской Республики – 15,3 %, Брянской области – 11 %, а в организациях Республики Северная Осетия – Алания – всего 6 %.

Распределение численности работников, получающих хотя бы один вид гарантий и компенсаций, в организациях, охваченных статистическим наблюдением, в целом по Российской Федерации представлено на диаграмме.

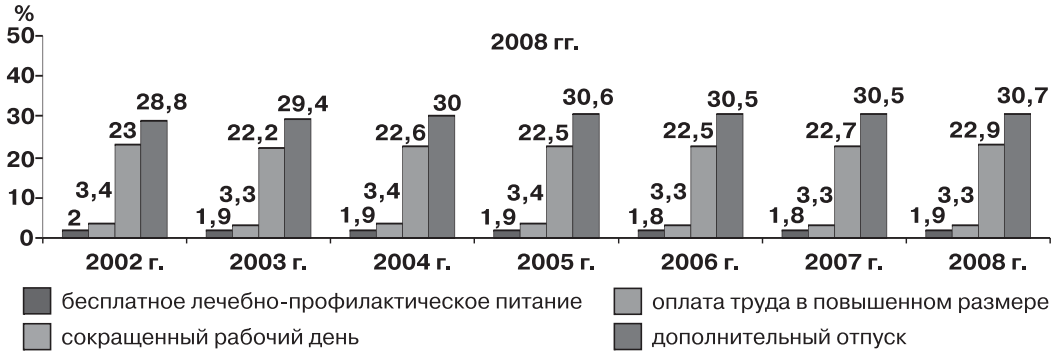
Удельный вес работников, получающих хотя бы один вид компенсаций, в организациях наблюдаемых отраслей экономической деятельности в Российской Федерации (2002–2008 гг.)



Анализ структуры компенсационных выплат работникам, пользующимся правом на отдельные виды гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, свиде-

тельствует, что наибольший удельный вес составляют работники, получающие дополнительные дни к основному отпуску, относительная численность которых с 2002 года последовательно возрастала и к 2008 году достигла 30,7 % от общей численности работающих.

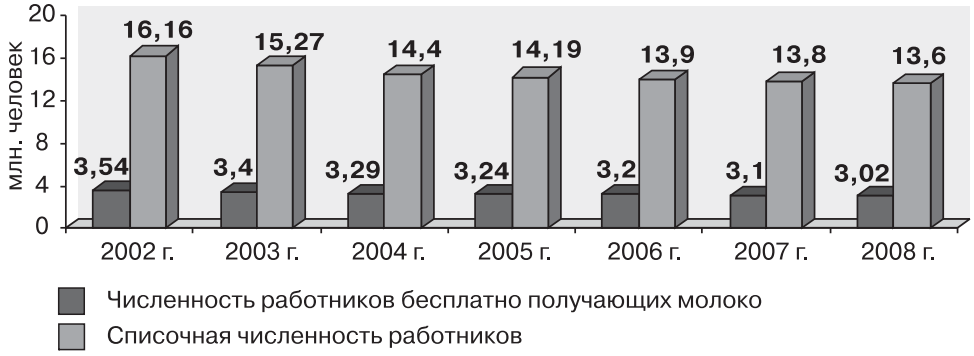
Удельный вес работников, пользующихся правом на отдельные виды компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в Российской Федерации в % с 2002 по 2008 гг.



В 2008 году не изменилась тенденция увеличения относительной численности работников, которым установлена повышенная оплата труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, которая возросла с 22,5% в 2006 году, 22,7% в 2007 году и 22, 9% в 2008 году. Практически неизменной оставалась относительная численность работников, которым предоставлялся сокращенный рабочий день, которая к 2008 году составила 3,3% от общей численности работающих в этих организациях.

Обеспеченность молоком работников, занятых на работах с вредными условиями труда в отраслях промышленности, строительства, на транспорте характеризуется следующими показателями, свидетельствующими о том, что в указанных отраслях экономики, количество работников, получающих бесплатно молоко за работу во вредных условиях труда, ежегодно уменьшается.

Обеспеченность молоком работников, занятых на работах с вредными условиями труда в 2002–2008 гг.



Структура компенсационных выплат работникам хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность, связанную с производством, передачей и распределением электроэнергии, пользующимся в соответствии с действующим законодательством правом на отдельные виды гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в целом соответствует приведенным выше общероссийским показателям.

В частности:

– наибольший удельный вес составляют работники, получающие дополнительные дни к основному отпуску, относительная численность которых к концу 2008 года составила 32,6 % от общей численности работающих;

– относительная численность работников, получающих повышенную оплату труда за работу в указанных условиях, составляет 28,8 %;

– относительная численность работников, бесплатно получающих молоко или другие равноценные продукты, составляет 24 %;

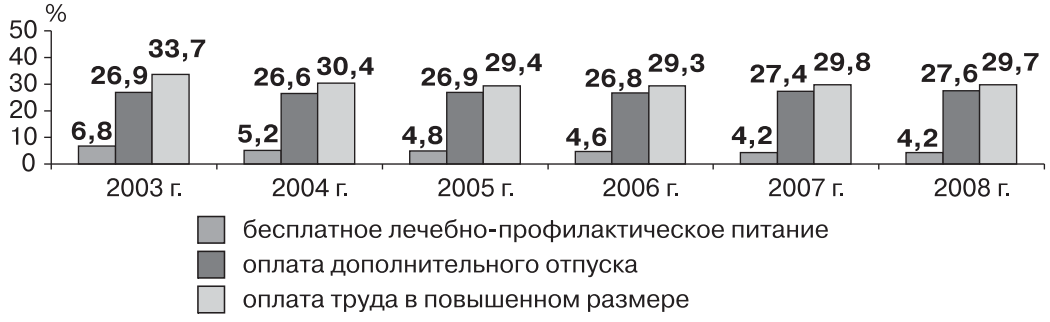
– относительная численность работников, которым предоставлен сокращенный рабочий день и бесплатное лечебно-профилактическое питание – по 2,1 % соответственно.

В 2008 году в Российской Федерации, по данным Федеральной службы государственной статистики, реальные расходы на предоставление гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (включая расходы на приобретение средств индивидуальной защиты) в целом увеличились, и составили почти 94,2 млрд. руб. В 2008 г. в сравнении с 2007 г. расходы на эти цели увеличились на 22,9 %, по отношению к 2006 г. – на 46 %.

Расходы на компенсации в 2003–2008 годах, всего в Российской Федерации в базовых отраслях экономики

Большую часть расходов на предоставляемые работникам гарантии за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в 2008 году составляла оплата труда в повышенном размере, удельный вес которой в 2008 году несколько увеличился: если в 2007 г. на оплату труда в повышенном размере приходилось 29,8%, то в 2008 г. расходы составили 29,7%. Увеличились также расходы, связанные с оплатой дополнительного отпуска – с 26,9% в 2003 г. до 27,6% в 2008 году. При этом уменьшились расходы, связанные с обеспечением работников лечебно-профилактическим питанием – с 6,8% в 2003 году до 4,2% в 2008 году.

Удельный вес расходов по видам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в Российской Федерации с 2003 по 2008 гг. в %



По данным Федеральной службы статистики, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии,*** реальные расходы на предоставление гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных условиях труда (включая расходы на приобретение средств индивидуальной защиты) составили 8,24 млн. рублей. При этом структура расходов на предоставляемые работникам предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, в целом соответствует приведенным выше общероссийским показателям.

В частности в 2008 году относительные расходы на предоставление работникам:

– дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда – составили 23,4 % от общего размера произведенных расходов по указанным основаниям;

– повышенной оплаты труда – составили 26,4 %;

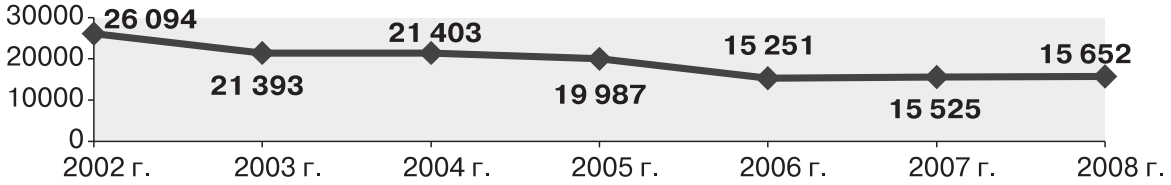
– молока или иных равноценных продуктов – составили 6,8 %;

– лечебно-профилактического питания – составили 6,2 %,

Сложившаяся в последние годы общая тенденция ежегодного увеличения производимых работодателями расходов на предоставляемые работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда фактически свидетельствует об отсутствии динамики существенного улучшения состояния условий труда, а также о предоставлении работодателями предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций работникам независимо от реальных условий труда на их рабочих местах, даже если они соответствуют требованиям охраны труда. Последний вывод подтверждает и тот факт, что численность работников, которым установлен хотя бы один вид компенсаций (41,1% в 2007 году и 41,5% в 2008 году), превышает численность, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (37,1% в 2007 году и 38,2% в 2008 году). Приведенные сведения свидетельствуют об отсутствии у работодателей реальных стимулов принимать конкретные меры по устранению воздействия на работников вредных и (или) опасных условий труда, следствием которых продолжает оставаться высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах государственными инспекциями труда было проведено 12,2 тыс. проверок соблюдения требований трудового законодательства по вопросам предоставления работникам гарантий и компенсаций (в 2007 году – 6757 проверок), в ходе которых было выявлено 24,9 тыс. нарушений.

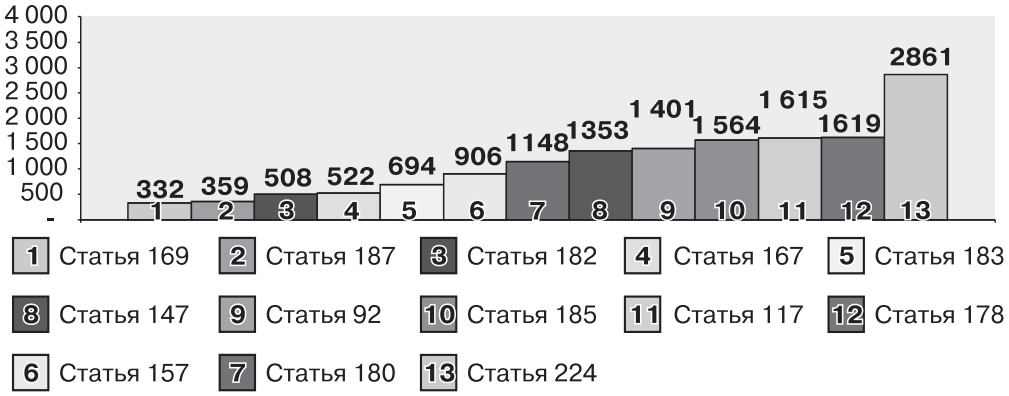
Количество выявленных госинспекторами труда нарушений законодательства о гарантиях и компенсациях за 2002–2008 годы



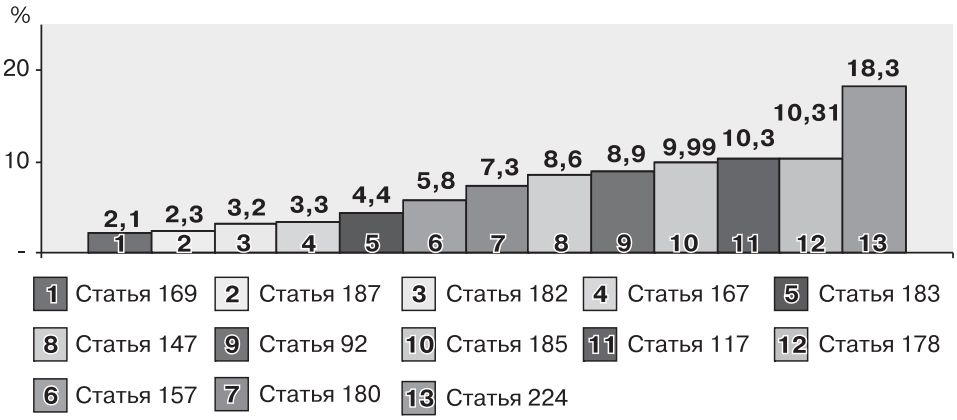
Характер и типология выявленных в 2008 – 2009 годах правонарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций свидетельствуют, что, как и в предыдущие годы, проблема соблюдения работодателями требований законодательства по этим вопросам продолжает оставаться достаточно актуальной, хотя имеется тенденция к снижению общего количества нарушений в этой сфере.

Анализ структуры выявленных госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах нарушений трудового законодательства по вопросам предоставления работникам предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций по общим основаниям свидетельствует о том, что наибольшее относительное количество правонарушений по данному институту трудового права было выявлено в связи с допускаемыми работодателями нарушениями по предоставлению дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников, установленными **статьей 224** ТК РФ. В частности, только в 2008 году госинспекторами труда было выявлено 2861 таких правонарушений, или 18,3 % от общего числа правонарушений, выявленных по данному институту трудового права.

Количество нарушений трудового законодательства связанных с гарантиями и компенсациями, выявленных государственными инспекциями труда в 2008 году по статьям Трудового кодекса Российской Федерации



Удельный вес нарушений трудового законодательства связанных с гарантиями и компенсациями, выявленных государственными инспекциями труда в 2008 году по статьям Трудового кодекса Российской Федерации



Наряду с этим, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда были выявлены и иные допускаемые работодателями общие нарушения по данному институту трудового права, к числу наиболее типичных из которых относятся следующие:

– непроизведение работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности в нарушение требований **статьи 183** ТК РФ;

– несохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров в нарушение **статьи 185** ТК РФ;

– неустановление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенного рабочего времени, предусмотренного **статьей 92** ТК РФ;

– непредоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительных оплачиваемых отпусков, установленных **статьей 117** ТК РФ, либо предоставление их меньшей продолжительности;

– непроизведение в повышенном размере оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в нарушение требований **статьи 147** ТК РФ.

2.6. Соответствие технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда

В соответствии с данными Федеральной службы статистики, к началу 2009 года в хозяйствующих субъектах Российской Федерации, охваченных статистическим наблюдением, на оборудовании, не отвечающем государственным нормативным требованиям охраны труда, работало более 62 тыс. работников, или 0,5 % от общей численности работающих в этих хозяйствующих субъектах, 1,22 млн. работников, занятых тяжелым физическим трудом, или 9 % от общей численности занятых, 1,02 млн. работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса.

По данным Росстата, в 2008 году ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии,*** охваченных статистическим наблюдением, на оборудовании, не отвечающем государственным нормативным требованиям охраны труда, было занято 7,9 тыс. работников, или 0,7 % от общей численности работающих в этих хозяйствующих субъектах, 102,8 тыс. работников, занятых тяжелым физическим трудом, или 8,8 % от общей численности занятых, и 80,3 тыс. работников, занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в первом полугодии 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии,*** из общего числа пострадавших на производстве в результате несчастных случаев с тяжелыми последствиями по причинам технического характера (конструктивные недостатки и недостаточная надежность эксплуатирующегося оборудования, несовершенство технологических процессов, неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, оборудования и территории) произошло 10,9 % несчастных случаев.

Например, единственной причиной несчастного случая с тяжелым исходом, происшедшего 30 мая 2009 года со сторожем Хабаровского строительно-монтажного филиала «Дальэнергомонтаж» Б. в результате его падения в шламовый бассейн, явилась эксплуатация бассейна без ограждения, чем были нарушены требования СНиП 12-03-201 «Безопасность труда в строительстве. Общие требования».

Приведенные сведения свидетельствуют, что проблема обеспечения соответствия технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования государственным нормативным требованиям охраны труда имеют актуальное значение, в том числе и в отношении отраслевых организаций.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в течение 2008 – 2009 годов госинспекторами труда было проведено более 76,7 тыс. тематических проверок соблюдения работодателями требований статей 212 и 215 Трудового кодекса Российской Федерации в части соответствия осуществляемых в организациях технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда, в ходе которых были выявлены многочисленные случаи нарушений требований охраны труда, допущенные работодателями при их эксплуатации, в том числе и в отраслевых организациях.

Например, при проведении во втором квартале 2009 года проверки ОАО «Мурманская горэлектросеть» госинспекторами труда было установлено, что многие виды эксплуатирующегося технологического оборудования не соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

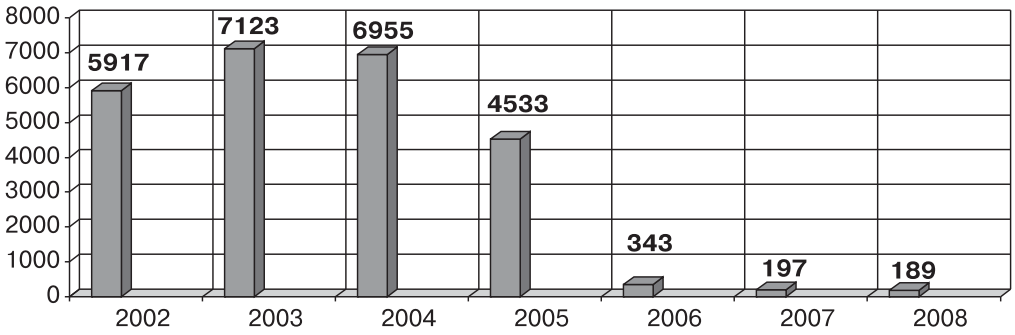
В ходе проверки ОАО АТП «Ярэнерго» госинспекторами было установлено, что в данной организации при осуществлении ремонта и обслуживания автомобилей не применяются башмакиупоры, отсутствуют переходные мостики для перехода работников через смотровые ямы, применяемый ручной инструмент не соответствует требованиям по охране труда, не в полном объеме проводится предрейсовый медицинский осмотр водителей.

Не производятся периодические испытания домкратов в ООО «СибЭнергоМонтаж» (Красноярский край), а в ОАО «ПРП Приморэнергоремонт» (Приморский край) отсутствовали технологические карты на производство процессов по обработке древесины.

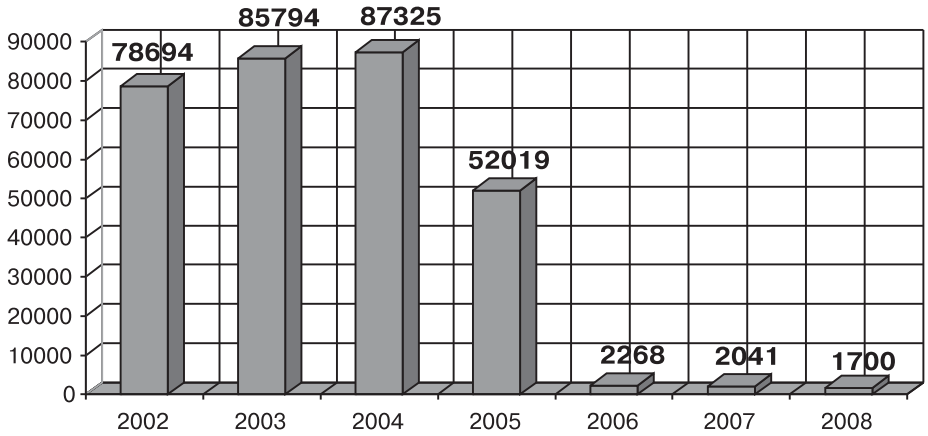
По результатам проведенных в 2008 – 2009 годах проверок в результате выявленных нарушений госинспектора труда вынуждены были принять решения о временном запрете деятель-

ности 306 производственных подразделений организаций и эксплуатации около 2,7 тыс. единиц различного производственного оборудования, эксплуатация которых непосредственно угрожала жизни и здоровью работников.

Динамика приостановки работы производственных подразделений



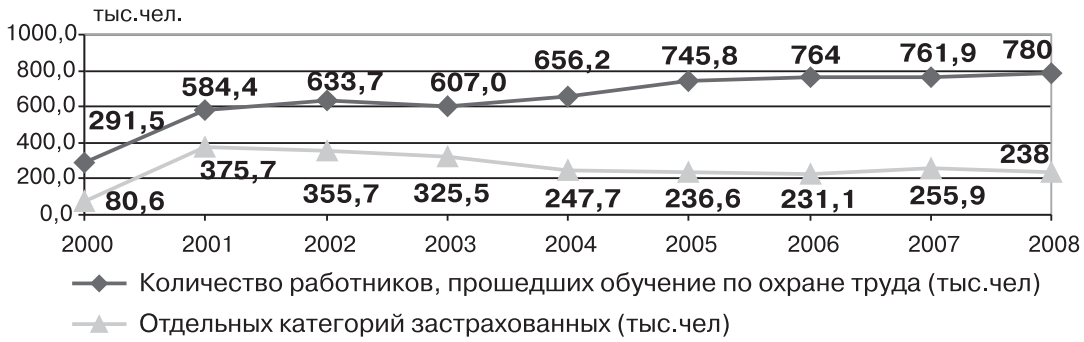
Динамика приостановки эксплуатации оборудования, зданий и сооружений



Следует отметить, что отраженная на диаграммах динамика снижения количества оформленных решений о временном запрете деятельности производственных подразделений и эксплуатации оборудования, зданий и сооружений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, прежде всего, связана с введением в действие Федерального Закона от 9 мая 2005 года № 45-ФЗ, значительно усложнившего процедуру запрета.

2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда

По сведениям ФГУ «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда», в порядке реализации статьи 225 ТК РФ в 2004 – 2008 годах только в обучающих организациях различного уровня обучение и проверку знаний по охране труда прошли более 3,7 млн. руководителей и специалистов хозяйствующих субъектов, включая почти 800 тыс. первых руководителей и около 1,2 млн. отдельных категорий застрахованных (специалистов и руководителей служб охраны труда организаций, членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов), обучение которых проводится в установленном порядке за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

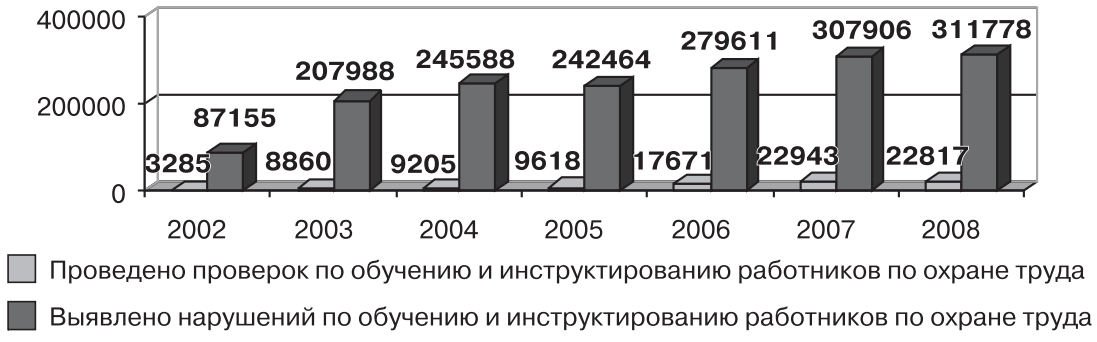


Вместе с тем, нарушения установленного порядка подготовки работников по охране труда являются одними из самых распространенных из числа допускаемых работодателями нарушений законодательства об охране труда, которые наиболее часто становятся основными либо сопутствующими причинами происходящих несчастных случаев на производстве, в том числе в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии.

В частности, по данным Федеральной службы по труду и занятости, только в первом полугодии 2009 года ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих производство, передачу и распределение электроэнергии,*** произошло 16 несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, основными причинами которой явились недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, что составляет 9,7 % от общего числа указанных несчастных случаев, происшедших за этот период, в том числе 5 несчастных случаев произошло по причине непроведения инструктажа работников по охране труда и 6 несчастных случаев – вследствие непроведения обучения и проверки знаний работников по охране труда.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 32,5 тыс. тематических проверок соблюдения работодателями требований статей 212 и 225 ТК РФ в части обеспечения установленного порядка проведения обучения, инструктажа и проверки знаний работников по охране труда, в ходе которых было выявлено и устранено свыше 456,7 тыс. нарушений.

Количество проверок по обучению по охране труда и выявленных нарушений



Анализ свидетельствует, что наиболее распространёнными нарушениями законодательства об охране труда по данным вопросам являются:

– непрохождение руководителями и специалистами обязательного обучения и проверки знаний по охране труда;

– непроведение предусмотренных нормативными правовыми актами инструктажей работников по охране труда;

– допуск работников к самостоятельной работе без прохождения обучения и проверки знаний по охране труда;

– допуск работников, впервые осваивающих новую для себя работу, к самостоятельной работе без прохождения стажировки на рабочих местах под руководством опытных работников;

– отсутствие инструкций по охране труда по профессиям или видам работ либо не соответствие их государственным нормативным требованиям;

– отсутствие программ обучения и инструктажа работников по охране труда.

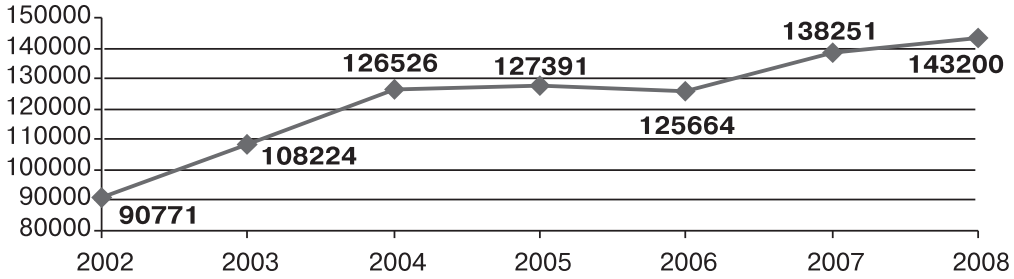
Например, при проверке ОАО « МРСК Юга» -Волгоградэнерго» (Волгоградская область) госинспекторами труда было установлено, что в организации отсутствуют разработанные и утвержденные в установленном порядке инструкции по охране труда на многие виды работ и профессий, а в имеющихся – недостаточно отражены положения государственных нормативных актов по охране труда, в организации отсутствуют программы проведения обучения по охране труда работников, занятых на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по охране труда, не разработаны программы первичного инструктажа работников на рабочем месте по профессиям и видам работ, после первичного инструктажа работники не проходят в установленном порядке стажировку на рабочем месте под контролем опытных работников.

При проведении проверки ОАО «ПРП Приморэнергоремонт» (Приморский край) установлено, что имеющиеся в организации инструкции по охране труда не введены в действие приказом работодателя, программа проведения вводного инструктажа не соответствует установленным требованиям и рекомендациям по ее содержанию и требует переработки.

В ходе расследования несчастного случая на производстве, происшедшего 6 июля 2009 года с электрослесарем по ремонту оборудования распределительных устройств Улан-Удэнской ТЭЦ-1 «Генерация Бурятии» ОАО «Территориальная генерирующая компания № 14» Г., получившего смертельное поражение электротоком, установлено, что он не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, несмотря на то, что был занят выполнением работ, к которым предъявляются повышенные требования по охране труда, требующие такого обучения и проверки знаний.

По результатам проверок в связи с непрохождением в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников по охране труда в 2008 – 2009 годах по требованию госинспекторов труда было отстранено от работы свыше 206,2 тыс. работников организаций.

Количество отстраненных работников организаций



Например, только при проведении проверок хозяйствующих субъектов Волгоградской области за непрохождение в установленном порядке и в установленные сроки обучения, инструктажа, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников по охране труда госинспекторами труда были отстранено от работы 824 работника организаций, в том числе 42 руководителя и главных специалиста организаций.

2.8. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

В соответствии с положениями статьи 223 ТК РФ на работодателя возлагаются обязанности по обеспечению надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях работодателем по установленным нормам должны оборудоваться санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, а также созда-

ваться санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, устанавливаться аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

По сведениям Федеральной службы по труду и занятости, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда было проведено более 3790 тематических проверок соблюдения работодателями требований статьи 223 ТК РФ в части обеспечения надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в ходе которых было выявлено около 21,5 тыс. допущенных работодателями различных нарушений, практически имевших место в каждом проверенном по данному вопросу хозяйствующем субъекте, в том числе осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии.

Анализ результатов надзорно-контрольной деятельности в данном направлении свидетельствует, что действующие в настоящее время нормы для оборудования санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат отдыха и психологической разгрузки установлены СНиП 2.09.04.87 «Административные и бытовые здания», нормы которого носят обязательный характер при проектировании строительства новых и реконструкции действующих организаций. В этой связи, учитывая крайне низкую инвестиционную активность хозяйствующих субъектов, усугубляющуюся в последнее время в связи с происходящими изменениями в финансовом и реальном секторах экономики, следует признать, что надлежащая реализация норм трудового законодательства по данным вопросам вызывает объективные затруднения.

Наряду с этим, в соответствии с требованиями статьи 222 ТК РФ работникам, занятым на работах с особо вредными условиями труда, бесплатно предоставляется лечебно-профилактическое питание по нормам и на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В порядке реализации этих требований Министерством здравоохранения и социального развития в соответствии с предоставленными полномочиями утверждаются перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания.

Анализ данных Федеральной службы статистики свидетельствует, что ***в хозяйствующих субъектах, осуществляющих деятельность по производству, передачу и распределение электроэнергии,*** охваченных статистическим наблюдением, к началу 2009 года численность работающих, имеющих в соответствии с трудовым законодательством право на получение бесплатного лечебно-профилактического питания, составляет 24,6 тыс. человек (2,1 % от общей численности работающих в указанных хозяйствующих субъектах), на обеспечение указанных прав которых в 2008 году было израсходовано более 509 млн. рублей (в среднем 20,7 тыс. в расчете на одного получателя), что составляет 6,2 % от общего объема расходов, связанных с предоставлением работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

В порядке сравнения статистических сведений следует отметить, что приведенные выше показатели по отраслевым хозяйствующим субъектам несколько превышают средние показатели по Российской Федерации. В частности, в 2008 году правом на получение бесплатного лечебно-профилактического питания пользовалось менее 2 % работников хозяйствующих субъектов, охваченных статистическим наблюдением, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, расходы на обеспечение указанного права которых в среднем на 1 работника составили 15,3 тыс. рублей или 4,2 % от общего объема расходов, связанных с предоставлением работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

3. Анализ правоприменительной практики по вопросам соблюдения законодательства об охране труда

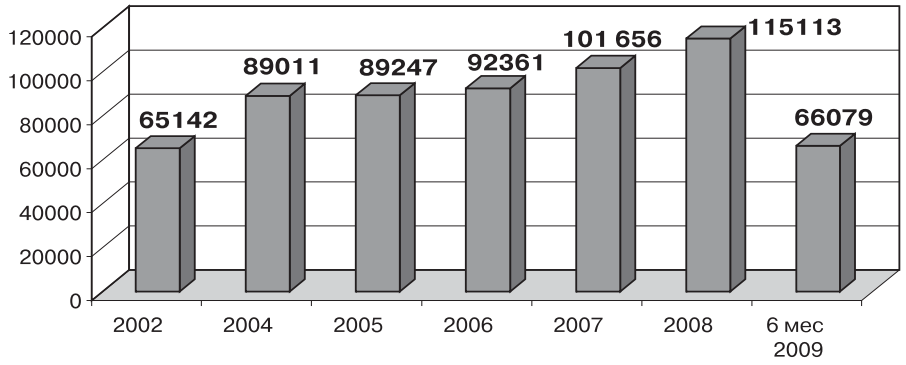
3.1. Административное производство

В соответствии с полномочиями, предоставленными статьей 23.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), должностные лица государственные инспекций труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27, статьями 5.28-5.34, 5.44 КоАП РФ, по которым они принимают решения о назначении административного наказания лицам, виновным в нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда.

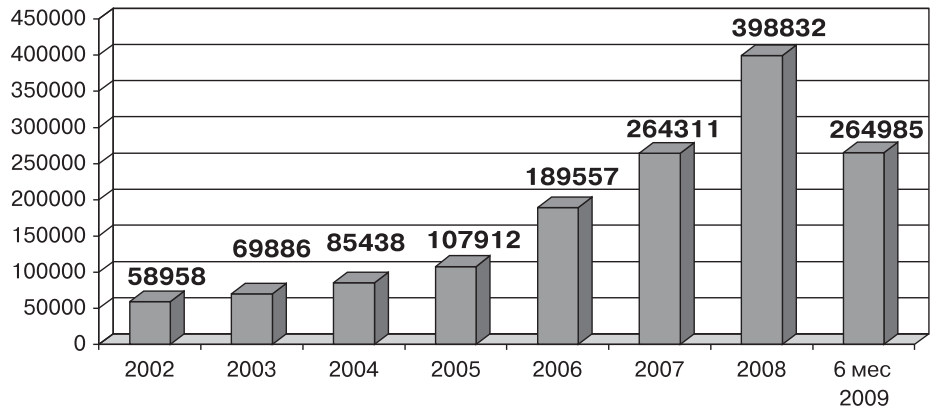
Наряду с этим, в соответствии с частью 2 (подпункт 16) статьи 28.3 КоАП РФ должностные лица государственных инспекций труда уполномочены составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 и 2 статьи 5.27, статьей 5.42, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6 и 19.7, частью 1 статьи 20.25 КоАП РФ, и направлять их в установленном порядке для рассмотрения в судебные органы.

В 2008 – 2009 годах госинспекторами труда (по охране труда) было выявлено более 1,92 млн. нарушений законодательства об охране труда, большинство из которых являлись административными правонарушениями и подпадали под действие КоАП РФ. Только за допущенные нарушения законодательства об охране труда госинспекторами труда (по охране труда) было наложено 97905 административных штрафов на граждан, должностных и юридических лиц. Общая сумма денежных штрафов, наложенных в 2008 – 2009 годах всеми госинспекторами труда, составила более 762 млн. рублей, сумма взысканных за указанный период штрафов составила почти 664 млн. рублей.

Динамика изменения количества административных наказаний, наложенных госинспекторами труда, на лиц, виновных в нарушениях законодательства о труде

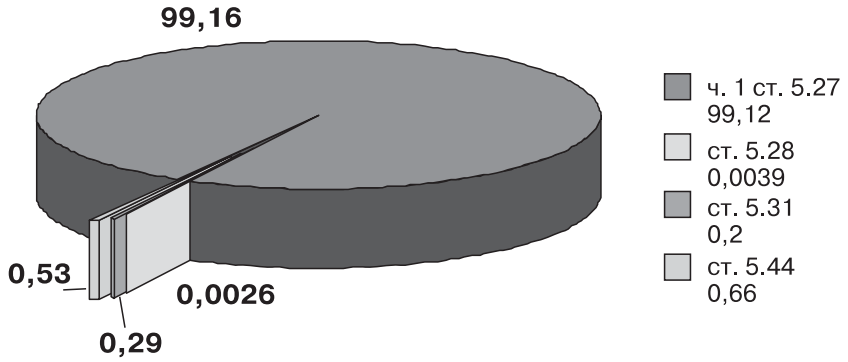


Сведения о суммах денежных штрафов, взысканных с лиц, виновных в допущенных нарушениях трудового законодательства, на основании решений госинспекторов труда (тыс. рублей)



Основная часть рассмотренных в 2008 – 2009 года госинспекторами труда (по охране труда) дел об административных правонарушениях была связана с правонарушениями, предусмотренными частью **1 статьи 5.27 КоАП РФ** (нарушения законодательства об охране труда). В тоже время, по **статье 5.44 КоАП РФ** (сокрытие страхового случая) госинспекторами труда (по охране труда) в 2008 году рассмотрено всего 0,53 % дел из общего количества рассмотренных ими дел об административных правонарушениях.

Структура рассмотренных в 2008 году госинспекторами дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями КоАП РФ



В частности, в 2008 – 2009 годах по различным основания в соответствии с указанными статьями КоАП РФ госинспекторами труда (по охране труда) за различные нарушения законодательства об охране труда были привлечены к административной ответственности ряд руководителей и должностных лиц хозяйствующих субъектов и юридических лиц, в том числе осуществляющих деятельность по производству, передаче и распределению электроэнергии.

Например, по результатам проведенных в 2008 году тематических проверок по вопросам соблюдения установленного порядка обучения и инструктирования работников по охране труда должностными лицами Государственной инспекции труда в Хабаровском крае за допущенные нарушения требований **ст. ст. 212, 225 ТК РФ по вопросам обучения по охране труда и инструктирования работников** на основании ст. 5.27 КоАП были привлечены к административной ответственности в виде штрафа генеральный директор ООО «Хармакс АМ» С. – на 2,5 тыс. руб., директор ООО «Перспектива К. – на 2,0 тыс. руб., директор ООО «Стройсантехсервис» К. – на 2,0 тыс. руб., а также юридические лица МУП «Детско-юношеский центр «Поиск» – на 30,0 тыс. руб., ООО «Нордфолк» – на 30,0 тыс. руб., ООО «Промстрой» – на 30,0 тыс. руб.

За допущенные нарушения трудового законодательства в части **соблюдения установленного порядка организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда** в 2008 году должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Карелия привлечены к административной ответственности в виде штрафа директор ООО ТК «Магистраль» Ц. – на 2,0 тыс. руб., директор ООО «Техно-Ресурс» Б. – на 1,0 тыс. руб., директор ОАО «Рускеальский мрамор» М. – на 3,0 тыс. рублей. За аналогичные нарушения должностными лицами Государственной инспекции труда в Псковской области были привлечены к административной ответственности и подвергнуты наказанию в виде штрафа директор ООО «Вестстрой-К» Н. – на 3,0 тыс. руб., директор ООО «ДорСтрой Сервис» А. – на 3,0 тыс. руб., должностными лицами Государственной инспекции труда в Ростовской области – директор ООО «Портофлот» С. – на 3,0 тыс. руб., директор ЗАО «Пивоварня «Москва-Эфес» Ф.- на 1,5 тыс. руб., а должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Калмыкия – директор Троицкого колбасного цеха ООО «Консервпищепром» К.– на 5,0 тыс. руб. и юридическое лицо ООО «Консервпищепром» – на 50 тыс. рублей.

По результатам проведенной в 2009 году тематической проверки соблюдения **требований трудового законодательства по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты** за допущенные нарушения в части обеспечения работников предусмотренными типовы-

ми нормами сертифицированными средствами индивидуальной защиты должностными лицами Государственной инспекции труда в Новосибирской области был привлечен к административной ответственности в виде наложения денежного штрафа в размере 2 тыс. рублей директор ООО «Сибэлектромонтаж» (Новосибирская область) К.

В ходе проверки во втором квартале 2009 года ЗАО «Тагилэлектросети» (Свердловская область) госинспекторами труда было установлено, что в нарушение действующего законодательства работодателем при увольнении работника В. с него была удержана стоимость выданной ему спецодежды на общую сумму 10,5 тыс. рублей. По результатам проверки на юридическое лицо был наложен денежный штраф, а удержанные деньги возвращены работнику в полном объеме.

В ходе проведения проверки в апреле 2009 года ООО «Пензенская электротехническая компания» госинспекторами труда Государственной инспекции труда в Пензенской области было установлено, что работодателем **не была произведена оплата листков нетрудоспособности** ряду работников организации. По результатам проверки за допущенные нарушения на генерального директора организации П. был наложен денежный штраф в размере 5 тыс. рублей.

За допущенные нарушения законодательства об охране труда во втором квартале 2009 года должностными лицами Государственной инспекции труда в Мурманской области к административной ответственности в виде денежного штрафа в размере 30 тыс. рублей было привлечено юридическое лицо – ООО «Региональные теплоэнергетические системы».

Наряду с непосредственным рассмотрением госинспекторами труда дел об административных правонарушениях с последующим принятием решений о привлечении к ответственности виновных лиц, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в соответствии с подпунктом 16 части 2 статьи 28.3 КоАП РФ в установленном порядке в пределах предоставленных полномочий в суды было направлено свыше 8,5 тыс. протоколов об административных правонарушениях, на основании которых судами были приняты решения о привлечении к административной ответственности почти 4,9 тыс. должностных лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность без образования юридического лица, включая наложение 1357 административных наказаний в виде административного приостановления работы структурных подразделений и производственных участков и эксплуатации оборудования.

Сведения о количестве направленных госинспекторами труда в суды протоколов о привлечении к административной ответственности лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, и принятых по ним судебных решений

Из общего числа оформленных всеми госинспекторами труда в 2008 – 2009 годах протоколов об административных правонарушениях было составлено по следующим основаниям:

– по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ (административное приостановление деятельности) – 1943 протокола или 22,7 %;

– по ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ (дисквалификация должностного лица) – 814 протоколов или 9,5 %;

– по ч.1 ст. 19.4 КоАП РФ (неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, исполняющего государственный надзор (контроль) – 152 протокола или 1,77 %;

– по ч.1 ст.19.5 КоАП РФ (невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) должностного лица, осуществляющего государственный надзор (контроль) – 4256 протоколов или 49,7 %;

– по ст. 19.7 КоАП РФ (непредставление сведений (информации) – 1065 протоколов об административном правонарушении или 12,4 %.

Одним из сравнительно новых видов административного наказания является **административное приостановление деятельности**, которое было внесено в КоАП РФ Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации», вступившим в силу с 12 августа 2005 года, применяемое в случаях допущенных нарушениях законодательства об охране труда, представляющих непосредственную угрозу жизни и здоровья граждан, решение о наложении которого принимается судьей.

Реализуя указанные положения законодательства, в первом полугодии 2009 года всеми госинспекторами труда направлено в судебные органы на 69,8 % протоколов об административном наказании в виде административного приостановления деятельности больше, чем за аналогичный период 2008 года.

Например, в целях пресечения выявленных фактов нарушения требований охраны труда при проведении Государственной инспекцией труда в Красноярском крае проверок соблюдения работодателями требований трудового законодательства в части обеспечения **соответствия технологических процессов, применяемых инструментов и материалов, эксплуатирующихся зданий, сооружений и оборудования требованиям охраны труда**, госинспекторами труда были направлены в суд протоколы об административных правонарушениях для назначения административного наказания в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП в виде административного приостановления деятельности. В частности, постановлением Тихорецкого городского суда юридическому лицу ЗАО «Сыркомбинат «Тихорецкий» было назначено наказание в виде административного приостановления эксплуатации двух кран-балок сроком на 90 суток.

Государственными инспекторами труда Государственной инспекции труда во Владимирской области в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ был оформлен и направлен в суд протокол о временном запрете деятельности деревообрабатывающего круглопильного станка, не имеющего защитного ограждения и предохранительных приспособлений. Вязниковский городской суд, рассмотрев представленные документы, вынес решение об административном приостановлении деятельности станка на срок до 90 суток.

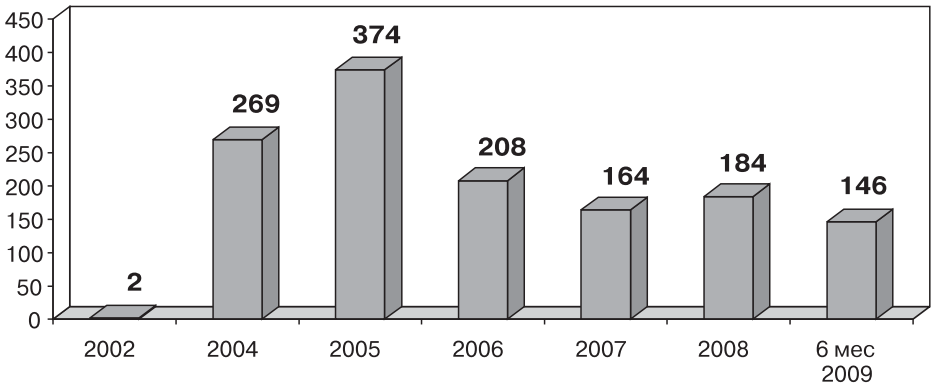
В ходе проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной в 2008 году Государственной инспекцией труда в Новосибирской области в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет» были выявлены нарушения законодательства об охране труда, создававшие непосредственную угрозу жизни и здоровью работников. На основании оформленного госинспекцией труда протокола об административном правонарушении суд постановил назначить Государственному образовательному учреждению высшего профессионального образования «Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет» административное наказание в виде административного приостановления деятельности на срок 60 суток.

В первом полугодии 2009 года количество положительных решений судебных органов о наложении административного наказания в виде административного приостановления деятельности, принятых на основании направленных госинспекторами труда протоколов об административных правонарушениях, увеличилось по сравнению с аналогичным периодом 2008 года на 57,5 %.

Вместе с тем, административная практика свидетельствует, что нередко судьи принимают решение об административном приостановлении деятельности в случаях, если они считают, что менее строгий вид наказаний (например, штраф) не предотвратит повторное нарушение.

По результатам проведенных в 2008 – 2009 годах проверок за допущенные работодателями в течение года аналогичные административные правонарушения госинспекторами труда было направленно в суды 819 протоколов об административных правонарушениях, составленных в соответствии с частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ в целях **дисквалификации должностных лиц, виновных в допущенных правонарушениях**, по результатам рассмотрения которых судебными органами было принято решение о дисквалификации 330 виновных должностных лиц.

Сведения о количестве должностных лиц, дисквалифицированных за допущенные административные нарушения трудового законодательства на основании протоколов госинспекторов труда



Анализ административной практики свидетельствует, что основными причинами вынесения судами решений о прекращении производства по делу об административном правонарушении по части 2 ст. 5.27 КоАП РФ являются допущенные госинспекторами труда в ходе проведения контрольных проверок нарушения процессуального характера.

Указанные решения были приняты в 2008 – 2009 годах мировыми судьями в Республике Мордовия, Новосибирской, Ульяновской, Оренбургской, Кировской и Кемеровской областях, Ставропольском, Краснодарском и Забайкальском краях и ряде других субъектах Российской Федерации.

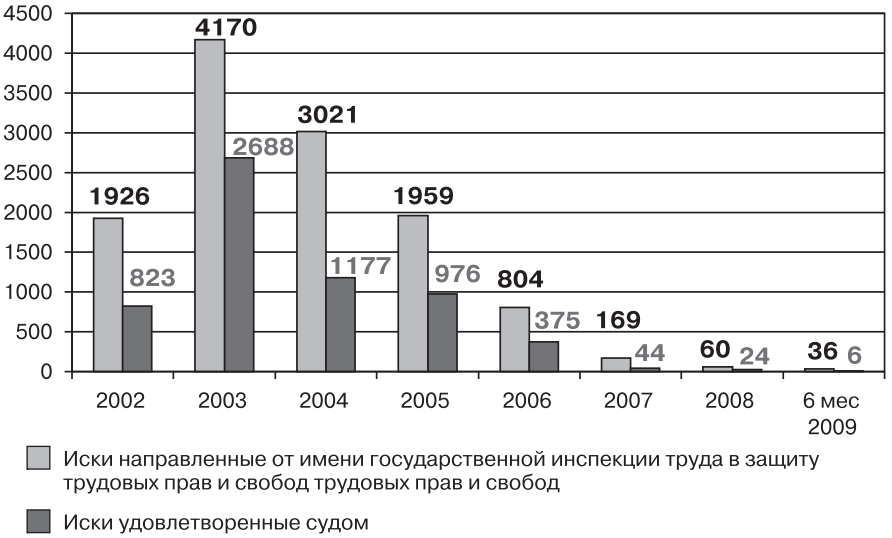
Кроме того, КоАП РФ не предусматривает обязанности судебных органов извещать должностных лиц, составивших протоколы об административных правонарушениях, о дне рассмотрения дел о дисквалификации. В связи с этим лица, составившие протоколы об административных правонарушениях, фактически лишены возможности поддержать в суде свою позицию по делам о дисквалификации должностных лиц.

Таким образом, в настоящее время у должностных лиц, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях (государственных инспекторов труда), имеется единственная возможность повлиять на пересмотр не вступившего в законную силу постановления, решения по делу об административном правонарушении – посредством обращения к прокурору с просьбой о принесении протеста в порядке ст. 30.10 КоАП РФ.

3.2. Практика защиты трудовых прав граждан в судебных органах

В 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в целях восстановления нарушенных прав работников было направлено в установленном порядке в судебные органы 96 гражданских исков по трудовым спорам, в том числе по вопросам расследования несчастных случаев на производстве, из которых судом удовлетворено 30 исков.

Сведения о направленных от имени государственных инспекций труда гражданских исков в суд в целях защиты трудовых прав и свобод граждан



Существенное уменьшение в 2007 – 2008 годах количества направленных госинспекторами труда в судебные органы исков в защиту нарушенных прав работников в значительной мере обусловлено внесенными в законодательство изменениями, фактически исключающими возможность должностных лиц госинспекций труда инициативного обращения в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, а также прав, свобод и законных интересов конкретных лиц без предоставления этими лицами полномочий госинспекторам труда на такие обращения.

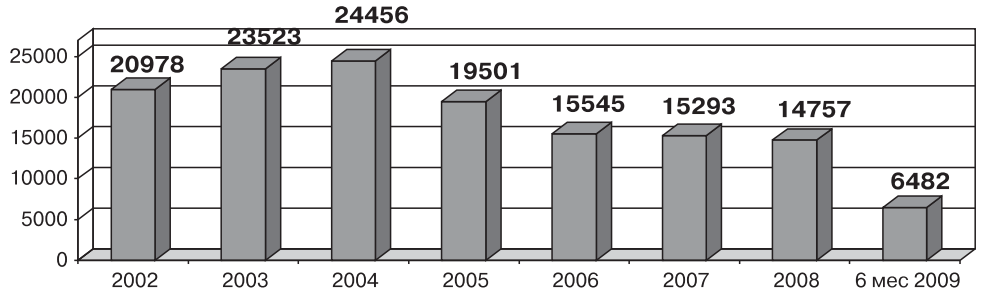
Наряду с этим, в соответствии с обращениями граждан в 2008 году госинспекторами труда была оказана правовая помощь 7600 работникам в подготовке судебных исков по трудовым спорам, из которых судом было удовлетворено 1884 исков.

Сведения об оказании госинспекторами труда правовой помощи гражданам по подготовке гражданских исков

3.3. Подготовка материалов для рассмотрения в правоохранительных органах вопроса о привлечении виновных в нарушениях трудового законодательства к уголовной ответственности

В порядке реализации полномочий, установленных статьями 356, 357 ТК РФ, при выявлении в ходе надзорно-контрольной деятельности признаков преступлений, предусмотренных статьями 143, 145, 145-1 Уголовного кодекса РФ, в 2008 – 2009 годах госинспекторами труда в органы прокуратуры было направлено более 21,2 тыс. материалов для рассмотрения вопроса о возбуждении в отношении виновных лиц уголовных дел, в том числе по результатам проведенных расследований несчастных случаев на производстве – 19,3 тыс. материалов, по которым было возбуждено более 340 уголовных дел, в результате рассмотрения которых осуждено судами в соответствии со статьей 143 УК РФ было осуждено 59 виновных лиц.

Общее количество материалов проверок, направленных госинспекторами труда в органы прокуратуры для рассмотрения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности в соответствии со статьями Уголовного кодекса Российской Федерации



По результатам проведенных проверок по оплате труда в связи с выявлением признаков преступления, предусмотренного статьей 145-1 УК РФ в части невыплаты заработной платы, пособий и иных выплат свыше двух месяцев, совершенных руководителями организаций из корыстной или иной личной заинтересованности, в органы прокуратуры было направлено 924 материалов, по которым было возбуждено 23 уголовное дело, в результате рассмотрения которых судом осуждено 8 виновных лиц.

Сведения о решениях органов прокуратуры и судебных органов, принятых по результатам рассмотрения направленных госинспекторами труда материалов

III. Рекомендации работодателям электроэнергетики по предотвращению и устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Основные проблемы и рекомендации общего характера в сфере соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Проблема соблюдения в России трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, достаточно остра. Анализ информации о деятельности государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации позволяет выделить ряд общих проблем и факторов, оказывающих негативное влияние на состояние дел с соблюдением законности в трудовой сфере, основными из которых являются:

1. Нестабильное экономическое положение многих хозяйствующих субъектов, обострившееся со второго полугодия 2008 г. в связи с экономическим кризисом, не позволяющее обеспечить комплексное решение вопросов их социального развития и надлежащую реализацию требований и положений Трудового кодекса Российской Федерации, включая обеспечение конституционных прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

В этой связи рекомендуется повысить эффективность взаимодействия работодателей и работников в организации, вырабатывать новые механизмы сотрудничества в период экономического кризиса. В антикризисной программе могут применяться различные меры и способы выхода из кризиса, обусловленные спецификой, условиями деятельности и финансово-экономическим состоянием организации. Использование тех или иных мер должно быть согласовано в ходе соответствующих коллективных переговоров. Среди возможных мер Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений рекомендованы следующие действия, связанные с сохранением кадрового потенциала и рабочих мест:

– в случае невозможности временного выполнения отдельных положений коллективного договора стороны могут вступить в переговоры по временной приостановке действия данных положений и внести соответствующие изменения в коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– отказ от применения на определенный период сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

– временный отказ от введения совмещения профессий;

– временное ограничение приема работников и сокращение вакансий;

– перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

– перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения и организации;

– совершенствование графиков работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

– установление для отдельных категорий работников неполной рабочей недели с корректировкой размера заработной платы локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

– предоставление по просьбе работников (по личному заявлению) отпусков без сохранения заработной платы;

– передача подразделениям организации для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями.

В антикризисную программу могут быть также включены мероприятия, предусматривающие:

– осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

– переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в организации, ее филиалах, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников крупных организаций и градообразующих организаций за счет средств, предусмотренных для реализации региональных программ занятости;

– оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии органов государственной службы занятости;

– направление работников на обучение другим профессиям в связи с возможным перепрофилированием производства;

– установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы;

– иные мероприятия, в том числе в области охраны труда, обеспечивающие снижение социальной напряженности и способствующие выходу из кризиса, не противоречащие законодательству.

2. Слабая инвестиционная активность организаций базовых отраслей экономики и практическое отсутствие экономической заинтересованности сторон социально-трудовых отношений в проведении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, охрану здоровья и социальную защиту работников.

В настоящее время формирование бюджетов Фонда социального страхования Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации происходит за счет страховых взносов хозяйствующих субъектов, ставших, по сути, обязательным налогом. В связи с этим круг субъектов, несущих ответственность по страхованию, не совпадает с кругом лиц, подвергающихся риску – самих страхуемых.

Такое положение фактически устраняет мотивацию не только работодателей к улучшению условий труда, но и самих работников к соблюдению требований охраны труда в процессе трудовой деятельности.

3. Низкий уровень трудовой и технологической дисциплины, не соответствующий степени потенциальной опасности современных производств.

4. Неудовлетворительные знания работодателей и работников норм трудового законодательства. Недостаточный уровень осуществляемой подготовки по охране труда персонала потенциально опасных производств организаций различных видов экономической деятельности.

5. Правовой нигилизм и пренебрежение требованиями трудового законодательства со стороны субъектов трудовых отношений, усугубляющиеся частой реорганизацией организаций вследствие смены собственника или других структурных изменений на уровне управления.

Игнорирование требований охраны труда связано в т.ч. с декларативным характером ряда норм трудового права.

Ослабление реальных механизмов правовой защиты здоровья работников на производстве в последние годы привело к усилению тенденции сокрытия информации о неблагоприятных условиях труда и риске повреждений их здоровья и, как следствие, к допуску работников к профессиональной деятельности без учета, а порой и вопреки медицинским показаниям.

6. Слабое развитие отношений социального партнерства и неудовлетворительная практическая реализация принципов коллективно-договорного регулирования в решении социально-трудовых вопросов, установленных положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

В условиях экономического кризиса существенно возрастает роль социального диалога между работодателями и представителями работников.

Для преодоления кризисных явлений требуется выработка эффективных действий социальных партнеров в организации в области регулирования социально-трудовых отношений, направленных на сохранение конкурентоспособности организаций, эффективных рабочих мест, снижение социальной напряженности в коллективах.

Взаимодействие социальных партнеров в этих условиях должно строиться на основе ряда принципов: сбалансированности и обоснованности принятия решений, открытости и доступности информации, ответственности сторон, соотнесения согласованных мер в энергокомпании с действиями социальных партнеров на территориальном (региональном), отраслевом и федеральном уровнях социального диалога.

Для эффективного социального диалога необходимо обеспечить своевременное и объективное информирование сторон о социально-экономическом положении в организации и в регионе; привлечение к решению проблем в организациях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, компетентных в решении данных вопросов; проведение работы по разъяснению работникам организации особенностей кризисного периода, а также намеченных мер по сохранению конкурентоспособности организации, содействию занятости и социальной защищенности работников.

7. В рамках отраслевого социального партнерства в электроэнергетике сложилась система обязательств, позволяющая работодателям реально адаптировать социально-трудовые отношения с работниками к текущим условиям и вызовам рынков труда в регионах присутствия энергокомпаний. С учетом этого, а также многолетнего опыта реализации положений ОТС на практике можно сделать вывод о том, что обязательства работодателей электроэнергетики по ОТС являются экономически обоснованными и минимально допустимыми. Пренебрежение этими обязательствами может породить необоснованные риски и подорвать стабильность социально-трудовых отношений в электроэнергетике РФ.

Вместе с тем результаты исследований позволяют выявить негативную тенденцию, согласно которой обязательства, предусмотренные ОТС, являющимся в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса РФ правовым актом, все реже учитываются регулирующими органами как экономически обоснованные затраты в тарифах на электрическую энергию (мощность) и тепловую энергию (мощность), отмечается динамика роста количества организаций, не способных выполнять обязательства, принятые в рамках ОТС, коллективных договоров. Так, по итогам I полугодия 2009 года 32% организаций – участниц ОТС подтвердили отсутствие возможности выполнять в полном объеме ключевые обязательства, зафиксированные в ОТС.

В связи с тем, что обязательства работодателя, зафиксированные в ОТС, объективно отражают состояние рынка труда, следует сделать вывод о том, что треть организаций электроэнергетики не способны выстроить конкурентоспособные социально-трудовые отношения и несут серьезные риски, связанные с оттоком высококвалифицированного персонала, профессионализм которого является одним из ключевых факторов надежной и безопасной эксплуатации энергооборудования.

С учетом изложенного необходимо признать, что возникающая в результате неучета регуляторами и невыполнения в полном объеме обязательств в социально-трудовой сфере экономия средств является мнимой ввиду снижения социальной стабильности в трудовых коллективах и, как следствие, надежности эксплуатации опасных производственных объектов. В конечном итоге, неправомерно ущемляются интересы как производителей, вынужденных нарушать положения трудового законодательства, так и потребителей электрической и тепловой энергии.

В целях достижения баланса между интересами производителей и потребителей представляется целесообразным предложить ФСТ России принять решение об учете обязательства энергокомпаний – участников ОТС в сфере социально-трудовых отношений в порядке и на условиях, определенных «Методикой определения базовых расходов предприятий электроэнергетики, связанных с выполнением обязательств работодателя, возникающих в процессе трудовых отношений с работниками электроэнергетики». Данная Методика была разработана по поручению Общественного совета при ФСТ России в тесном сотрудничестве с представителями потребительского сообщества, работников электроэнергетики, а также регулирующих и экспертных организаций.

8. Нормотворческая деятельность государства несет в себе риски, может создавать как позитивные возможности, так и негативные последствия для экономики, имеет чрезвычайно высокое значение для успешного функционирования хозяйствующих субъектов. Субъекты предпринимательской деятельности заинтересованы в стабильности или хотя бы предсказуемости «правил игры», иначе перспективное бизнес-планирование, привлечение частных инвесторов и экономическое развитие становятся затруднительными. Представляется целесообразным в этой связи обратить внимание на прослеживающуюся в последнее время в России тенденцию определенного отхода от таких принципов, как принципы предсказуемости и стабильности правового регулирования общественных отношений. Принятие законодателем тех или иных новаций, в т.ч. и в регулировании трудовых отношений, которые самым непосредственным образом связаны с экономическими и производственными отношениями, затрагивает вопросы имущества физических и юридических лиц, может снижать или увеличивать издержки производителей и потребителей продукции, и тем самым влиять на перспективы развития организации, отрасли, страны. В этой связи представляется целесообразным, чтобы при принятии решений законодатель просчитывал не только возможные последствия для бюджетной сферы, но и для реального сектора экономики, что пока не исследуется и не описывается ни в пояснительных записках, ни в финансово-экономических обоснованиях, прилагаемых к законопроектам.

9. Исходя из результатов анализа информации о соблюдении трудового законодательства в организациях Российской Федерации, в т.ч. в энергокомпаниях отрасли, а также учитывая объективную зависимость эффективности правоприменительной практики от состояния нормативно-правовой базы в сфере труда, представляется целесообразным ***осуществление ряда мероприятий по совершенствованию нормативно-правового регулирования в области трудовых отношений,*** включая подготовку предложений по:

– реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации в части разработки необходимых нормативных правовых актов и внесения изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также активное участие работодателей в их разработке;

– совершенствованию трудового законодательства по следующим приоритетным направлениям:

– повышение гибкости правового регулирования трудовых отношений;

– гармонизация трудового законодательства с международными нормами;

– разграничение полномочий в сфере регулирования рынка труда, в том числе в области управления охраной труда, между федеральными и региональными органами государственной власти, органами местного самоуправления;

– совершенствование социально-трудовых отношений субъектов трудовых отношений, в том числе предусматривающее разделение и закрепление ответственности работодателя и работника по вопросам повреждений здоровья трудящихся, а также ограничение максимального срока работы в условиях воздействия вредных производственных факторов, превышающих по интенсивности допустимые нормативы, на базе результатов оценки профессиональных рисков;

– внесение изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в части порядка исчисления ежемесячных страховых выплат, расчета скидок и надбавок к страховым тарифам в зависимости от реального состояния условий и охраны труда в организациях;

– совершенствование взаимодействия социальных партнеров на базе отраслевых (межотраслевых, межрегиональных) соглашений и соглашений о взаимодействии и социальном партнерстве, предусматривающих установление минимальных социально-трудовых гарантии работникам на уровне, позволяющем конкурировать за квалифицированную рабочую силу на рынке труда, перспективы поэтапного повышения оплаты труда, существенного улучшения условий труда и решения иных актуальных проблем в сфере труда;

– совершенствование нормативно-правового обеспечения в целях формирования эффективных механизмов экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников, перехода к экономическим методам управления охраной труда;

– совершенствование системы предоставления гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных (особых) условиях труда на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;

– совершенствование системы управления охраной труда, создание системы выявления, оценки и управления профессиональными рисками, предполагающей проведение анализа и оценки состояния здоровья работников в причинно-следственной связи с условиями их труда, информирование о риске субъектов трудового права, контроль динамики показателей риска, а также реализацию мероприятий по снижению вероятности повреждения здоровья работников;

– создание современной и эффективной системы мониторинга состояния условий и охраны труда на рабочих местах и формированию единого федерального банка сведений о состоянии условий труда и производственном травматизме;

– нормативное регулирование и обеспечение формирования и актуализации единой федеральной базы данных об условиях труда в целях объективной оценки и анализа состояния условий труда в организациях Российской Федерации;

– обеспечение проведения процедуры аккредитации специализированных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, в целях упорядочения рынка услуг в этой сфере, повышения их качества и легализации организаций, осуществляющих указанную деятельность;

– расширение участия работодателей в осуществлении деятельности по подтверждению соответствия систем организации и управления охраной труда в субъектах предпринимательской деятельности государственным нормативным требованиям охраны труда посредством добровольного декларирования соответствия условий и охраны труда в организациях;

– совершенствование системы непрерывной подготовки работников по охране труда, контроля за качеством обучения на основе современных технологий обучения.

10. Наряду с этим, усилия работодателей целесообразно сосредоточить на **совершенствовании организационно-методического обеспечения деятельности**. В этом направлении планируется решение следующих актуальных задач:

– разработка эффективных локальных нормативных актов и иных документов, в том числе с учетом необходимости обеспечения выполнения мероприятий по реализации новых положений Трудового кодекса Российской Федерации;

– оптимизация организационной структуры организаций;

– улучшение взаимодействия энергокомпаний с государственными инспекциями труда, соответствующими иными территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, общероссийским отраслевым объединением работодателей, профсоюзами и другими организациями;

– обеспечение полной легализации трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, включая граждан из ближнего зарубежья, в целях реализации их трудовых обязанностей и прав;

– недопущение просроченной задолженности по заработной плате и дискриминации работников в сфере оплаты труда;

– обеспечение соблюдения установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и надлежащего оформления каждого случая повреждения здоровья работников в связи с исполнением трудовых (профессиональных) обязанностей.

11. Кроме того, в целях эффективного применения положений Трудового кодекса Российской Федерации представляются целесообразными практические меры по расширению информирования, консультирования и оказания правовой помощи работодателям и работникам по актуальным вопросам трудового законодательства, в т.ч.:

– организация работодателями проведения по результатам инспекционных проверок совещаний должностных лиц госинспекций труда с руководителями и специалистами организаций, с привлечением представителей соответствующих органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и представителей общественных организаций;

– организация проведения госинспекциями труда в энергокомпаниях лекций, бесед, семинаров, консультаций по вопросам применения трудового законодательства;

– организация выступлений руководителей и иных должностных лиц госинспекций труда в корпоративных и многотиражных средствах массовой информации по актуальным вопросам трудового законодательства.

2. Рекомендации по обязательному наличию в организации локальных нормативных актов, приведению их в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

В целях соблюдения требований норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исключения рисков нарушения трудовых прав работников, возбуждения индивидуального трудового спора, возбуждения и рассмотрения дела по иску работника о нарушении его трудовых прав в суде, несения возможных судебных убытков, а также возможности привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение требований трудового законодательства, рекомендуется принять организационно-административные меры по профилактике нарушений трудовых прав работников, устранению выявленных нарушений.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с учетом внесенных изменений Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ установлены определенные требования по наличию в организации в обязательном порядке локальных нормативных актов или определена возможность урегулирования трудовых отношений не только локальными нормативными актами, но и коллективным договором, соглашением, трудовым договором, внесены изменения в материальные нормы трудового права, которые требуют внесения изменений в действующие локальные нормативные акты.

1. Статьей 189 ТК РФ предусмотрено обязательное наличие в организации такого локального нормативного акта, как Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила), которые регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Необходимо обратить внимание на соответствие положений действующих в организации Правил ***нормам ТК РФ, принять меры по внесению соответствующих изменений в них*** в случае несоответствия нормам ТК РФ. Порядок утверждения Правил определен ст. 190 ТК РФ. Обратите внимание, что Типовым коллективным договором организации – члена Объединения РаЭл (редакция 2007 года) пунктом 2.1 рекомендуется принимать Правила в качестве ***самостоятельного локального нормативного акта, а не приложения к коллективному договору*** во избежание процедуры принятия и внесения изменений, дополнений, предусмотренной для принятия, внесения изменений в коллективный договор, предусмотренной статьями 36, 40-44 ТК РФ. Правила, как локальный нормативный акт, утверждаются с учетом мнения представительного органа работника (которым может быть выборный орган первичной профсоюзной организации, совет трудового коллектива, иные общественные органы в организации) в п***орядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.***

Кроме того, ***необходимо ознакомить*** всех работников организации с Правилами, а также в случае внесения изменений, дополнений – с этими поправками под роспись.

2. Необходимо (в случае отсутствия) принять локальный нормативный акт об аттестации (**части 2–4 статьи 81 ТК РФ**), которым определяется **порядок проведения аттестации**, который устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Локальный нормативный акт об аттестации принимается с учетом мнения представительного органа работников. Если в состав аттестационной комиссии не включен **представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ)**, необходимо **внести изменения** в действующий локальный нормативный акт об аттестации.

Объединением РаЭл были разработаны и направлены в членские организации Положение об аттестации персонала и Рекомендации по проведению аттестации персонала (исх. от 07.07.2009 № 361/03-01-02), которые могут быть использованы при принятии указанного локального нормативного акта в организации.

Кроме того, необходимо ознакомить всех работников организации с локальным нормативным актом по аттестации, а также в случае внесения изменений, дополнений – с этими поправками под роспись.

3. **Частями третьей и четвертой статьи 112 ТК РФ предусматривается возможность определения размера и порядка выплаты** дополнительного вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, путем определения в ***коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте***, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, ***трудовым договоре***.

При необходимости следует внести изменения, дополнения в действующий коллективный договор, локальный нормативный акт, с изменениями, дополнениями необходимо ознакомить работников под роспись.

4. Размер и порядок исчисления средней заработной платы в соответствии с частью 6 ст. 139 ТК РФ устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, которыми могут быть предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Предлагается внести изменения или разработать локальный нормативный акт, который определяет порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка). Данный локальный нормативный акт может быть принят без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В настоящее время действует постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», положения которого необходимо учитывать при разработке локального нормативного акта.

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним под роспись**.

5. Работодатель вправе принять **локальный нормативный акт с учетом мнения представительного органа работников**, регулирующий конкретные размеры оплаты за работу **в ночное время** на основании **ст. 154 ТК РФ**, конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий день могут устанавливаться **коллективным договором, локальным нормативным актом**, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, **трудовым договором (ст. 153 ТК РФ)**.

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним (и) под роспись**.

6. В соответствии со ст. 168-1 ТК РФ работодатель вправе принять локальный нормативный акт, определяющий размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников. При этом локальный нормативный акт может быть принят без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные вопросы также могут быть урегулированы **коллективным договором, соглашением, трудовым договором**, при необходимости в указанные документы (кроме трудового договора, – дополнительное соглашение сторон) необходимо внести соответствующие изменения, с которыми обязательно ознакомить работников.

7. **Абзацем 13 части 1 статьи 219 ТК РФ** предусмотрено, что компенсации, полагающиеся работнику, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут быть установлены не только коллективным договором, соглашением, трудовым договором, но и **локальным нормативным актом**.

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо ознакомить работников с ним (и) под роспись.

8. **Локальным нормативным актом** с учетом финансово-экономического положения работодателя, не только коллективным договором, могут быть установлены **повышенные или дополнительные компенсации** за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(часть 3 статьи 219 ТК РФ)**.

С принятым локальным нормативным актом, при внесении изменений в него необходимо **ознакомить работников с ним (и) под роспись.**

9. Целесообразно отметить, что далеко не все локальные нормативные акты должны приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников – работодатель обязан делать это лишь в случаях, непосредственно указанных в нормах ТК РФ.

3. Рекомендации по предупреждению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по всем институтам трудового права

Учитывая состояние соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, типичные нарушения, выявляемые в ходе надзорно-контрольных мероприятий государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации, в том числе в отрасли электроэнергетики, представляется целесообразным рекомендовать принятие следующих мер общего характера по предупреждению нарушений указанных норм:

1. Обеспечение соответствующих подразделений организации возможностью пользования актуальными текстами Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, опубликованными в официальных изданиях («Российская газета», «Собрание законодательства Российской Федерации»).

2. Неукоснительное соблюдение процедурных сроков, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, обеспечение фиксации срока отправки или вручения писем, документов, копий приказов, документов и др., обеспечение сохранения подтверждающих отправку, пересылку документов (квитанции, реестр, уведомление о вручении, роспись принявшего документы, письма, штамп или печать организации).

3. Неукоснительное **соблюдение порядка принятия работодателем локальных нормативных актов**, в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, – получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, **соблюдение сроков, предусмотренных статьей 372 ТК РФ.**

4. Неукоснительное **соблюдение предусмотренного статьей 373 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя** – направление, передача проектов приказа и копий документов в выборный орган первичной профсоюзной организации, фиксация сроков их передачи, соблюдение процедурных сроков, проведение дополнительных консультаций с профсоюзом в случае несогласия с предполагаемым решением работодателя.

Обеспечение соблюдения срока расторжения трудового договора со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **(часть 5 ст. 373 ТК РФ)**.

5. Использование возможности получения консультаций государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости по сложным вопро-

сам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (абзац 14 ст. 356 ТК РФ).

6. Использование в практике постановлений Верховного Суда Российской Федерации: **от 17.03.2004 № 2** «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.12.2006 г. № 63); **от 20.12.1994 г. № 10** «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. От 06.02.2007 г.); **от 24.03.2005 г. № 5** «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (в редакции от 11.11.2008 г.).

7. В правоприменительной практике следует учитывать, что комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, н***е являются официальными***, и отражают мнение ученых, представителей органов власти, общественных организаций по вопросам применения норм трудового законодательства.

8. Обеспечение регулярного повышения квалификации специалистов, работающих в структурных подразделениях, в т.ч. по управлению персоналом, службе по охране труда и др.

В целях предупреждения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с типологией нарушений по основным институтам трудового права, выявляемых госинспекциями труда в субъектах Российской Федерации, в том числе в отрасли электроэнергетики, представляется целесообразным рекомендовать принятие следующих мер:

По вопросам о коллективных договорах и соглашениях:

В целях оказания содействия и помощи при разработке проекта коллективного договора Объединением РаЭл в 2009 году подготовлен и разослан членским организациям Типовой коллективный договор организации – члена Объединения РаЭл, который учитывает внесенные Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ изменения в трудовое законодательство.

Предлагается:

– При принятии коллективного договора, соглашений, а также внесении изменений и дополнений в них, не включать условия, которые противоречат нормам трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, и ухудшают по сравнению с ним положение работников (ст. ч.3 ст. 50 ТК РФ).

Частью 3 ст. 41 ТК РФ предусмотрено право с учетом финансово-экономического положения работодателя установления льгот и преимуществ для работников, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

– Соблюдать положения главы 19 «Отпуска» ТК РФ, в частности, не включать условия о замене отпуска денежной компенсацией (кроме случая неиспользования отпуска при увольнении), поскольку ст. 126 ТК РФ предусмотрена **возможность замены** части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, по **письменному заявлению работника**. Кроме того, строго соблюдать требования части 3 ст. 126 ТК РФ, определяющей категории работников, которым **запрещается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работающим с вредными и (или) опасными) условиями труда** (кроме случая увольнения при неиспользовании указанного отпуска). Учитывать, что выплата при увольнении работникам компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется за все годы, и не ограничивается каким-либо сроком (ч.1 ст. 127 ТК РФ).

– До принятия Минздравсоцразвития России в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 нормативного правового акта об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, минимальной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимального размера повышения оплаты труда, а также условий предоставления указанных компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следует руководствоваться постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 октября 1974 года №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». При этом в коллективном договоре следует указывать продолжительность дополнительного отпуска в соответствии с указанным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС (до принятия соответствующего нормативного правового акта), конкретная же продолжительность дополнительного отпуска зависит от фактического времени работы работника в вышеупомянутых условиях.

– Устанавливать **сроки утверждения графика отпусков не позднее чем за 2 недели** до наступления календарного года **с соблюдением процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации**, установленной ст.372 ТК РФ, предусматривать в графике отпусков конкретные дни месяца отпуска в целях обеспечения обязанности по извещению работников под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

– **При определении размеров доплат** за совмещение профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководствоваться статьей 151 ТК РФ, которой предусмотрено **соглашение сторон трудового договора** в этих случаях.

– **Определять в коллективном договоре условия оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных **на уровне не ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ОТС** (ст. 149 ТК РФ).

– Во исполнение требований частей 4 и 6 статьи 136 ТК РФ необходимо указывать **конкретные сроки выплаты заработной платы**, исключить условия, предусматривающие выплату заработной платы один раз в месяц.

– При установлении оплаты труда **при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя** руководствоваться частью 1 ст. 155 ТК РФ и гарантировать оплату в этом случае в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

– **Не предусматривать** за совершение дисциплинарного **проступка виды дисциплинарных взысканий работников, не предусмотренные ст. 192 ТК РФ** (предупреждение, строгий выговор, штрафы и т.д.).

– При заключении коллективного договора **устанавливать срок его действия не более трех лет** (часть 1 ст. 43 ТК РФ).

– Своевременно **продлевать действие коллективного договора** в случае принятия такого решения социальными партнерами, на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

– **Исключить применение норм коллективного договора после истечения срока его действия.**

– **Исключить случаи распространения действия коллективных договоров на работников, не являющихся членами профсоюза, только при условии отчисления ими профсоюзного взноса (ч.3 ст. 43 ТК РФ).**

– Не нарушать **обязанности по направлению коллективного договора** в течение семи дней со дня подписания **на уведомительную регистрацию** в орган по труду (ч.1 ст.50 ТК РФ).

– Принимать меры по организации и проведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры в случае изменения трудового законодательства во избежание риска привлечения к административной ответственности в связи с наличием норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

– Обеспечивать выполнение условий коллективного договора, соглашения, осуществлять контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения (ст. 50 ТК РФ).

По вопросам трудового договора:

– Исключить неоформление с работниками трудовых договоров в письменном виде (ст. 67 ТК РФ). Следует иметь в виду, что условием признания трудового договора заключенным, если он не был оформлен в письменном виде, считается **допуск к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя**. Но с момента фактического допуска к работе трудовой договор с ним должен быть оформлен в течение трех рабочих дней (ч.2. 67 ТК РФ).

– Обеспечить обязательное включение в трудовой договор обязательных условий: условий оплаты труда, включая доплаты, надбавки и другие поощрительные выплаты; режим рабочего времени и времени отдыха, если он отличается от установленного Правилами внутреннего трудового распорядка, дату начала работы, идентификационного номера налогоплательщика и др.
(ст. 57 ТК РФ).

– Указывать обстоятельства (причины), которые служат основанием заключения срочного трудового договора (абзац 4 части 2 ст. 57 ТК РФ).

– Исключить заключение срочных трудовых договоров, если характер предстоящей работы и или условия ее выполнения указывают на то, что трудовые отношения должны быть установлены на неопределенный срок (часть 2 ст. 58 ТК РФ).

– Осуществлять перевод работников на другую работу только с их письменного согласия (ст. 72-1 ТК РФ). Частью 3 ст. 72-1 ТК РФ определены случаи, когда согласие работника не требуется: это перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности; если не изменяются условия трудового договора, то – поручение работы на другом механизме или агрегате.

– Соблюдать срок уведомления работников об изменении определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических изменений – не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях, указывать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, при этом они должны соответствовать указанным в ст. 74 ТК РФ.

– Строго соблюдать требование ч. 5 ст. 84-1 ТК РФ, в соответствии с которым осуществлять запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на статью, часть статьи и пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

– Предупреждать работников не менее чем за три календарных дня до окончания срока действия срочного трудового договора о его прекращении (ст. 79 ТК РФ).

– Учитывать, что в случае истечения срока срочного трудового договора трудовые отношения подлежат прекращению. Если имеется необходимость продолжения работы на какой-либо срок, следует заключить новый письменный срочный трудовой договор с работником.

Иметь в виду, что ч. 4 ст. 58 ТК РФ предусмотрен случай, когда условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и договор считается заключенным на неопределенный срок: когда работник по истечении срока трудового договора продолжает работать, и ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора.

– Не нарушать волеизъявления работника, подавшего заявление об увольнении по его инициативе, увольняя его до истечения двухнедельного срока предупреждения, если в заявлении не была оговорена дата увольнения (ст.80 ТК РФ).

– Соблюдать установленный частью 2 ст. 180 ТК РФ срок уведомления работников об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации не менее чем за два месяца до расторжения трудового договора.

–- При увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ соблюдать гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы – необходимо получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.1 ст. 374 ТК РФ).

– Осуществлять оформление приказов о приеме на работу, переводе, предоставлении отпуска, прекращении трудовых отношений и т.д. в соответствии с унифицированными формами, утвержденными постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1 (ст. 68 ТК РФ).

– Знакомить работника с приказом о приеме на работу п**од роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ч. 2 ст. 68 ТК РФ).**

– При приеме работников на работу в соответствии с ч.3 ст. 68 ТК РФ до подписания трудового договора вначале следует ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, и лишь после этого должно следовать подписание работником трудового договора.

– В соответствии со ст. 66 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г № 225 «О трудовых книжках» и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 69, вносить в трудовые книжки записи о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении работника, выдавать трудовые книжки в день прекращения трудового договора (кроме случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 84-1 ТК РФ), обеспечить в день прекращения трудового договора направление работнику уведомления о необходимости получения трудовой книжки и окончательного расчета; знакомить работников под роспись в личной карточке № Т-2 с внесенными записями, обеспечить ведение книги учета движения трудовых книжек в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225.

– ***Предлагается также использовать при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров разработанные в 2007 году Объединением РаЭл на базе научной статьи д.ю.н., начальника отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации Л.А. Чикановой «Рекомендации по применению трудового законодательства в организациях электроэнергетики».***

По вопросам о рабочем времени и времени отдыха:

– Обеспечить принятие графика сменности с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ (ст. 103 ТК РФ). Учитывать, что график сменности является приложением к коллективному договору, как правило, в других случаях он может быть самостоятельным. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Не допускать привлечение работников к работе в течение двух смен подряд (ч.5 ст. 103 ТК РФ).

– Исключить случаи отзыва работников из отпуска без их письменного согласия, а также неопределение в приказе об отзыве работника из отпуска с его согласия по выбору работника времени отпуска взамен неиспользованного в связи с отзывом (ст. 125 ТК РФ).

– Исключить предоставление работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков меньшей продолжительности, чем установлено трудовым законодательством.

– Учитывать, что работающим инвалидам продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

– При замене ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией учитывать, что она является письменной инициативой работника и правом работодателя разрешить такую замену, в случае превышения части оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней за каждый год. При этом не разрешается замена как основного оплачиваемого отпуска, так и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет; лицам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается замена ежегодного дополнительного отпуска за работу в указанных условиях (кроме увольнения и неиспользования отпусков) (ст. 126 ТК РФ).

– Работающим на условиях трудового договора на срок до двух месяцев предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается денежная компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

– Не допускать нарушения порядка привлечения работников к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ, – получать в письменной форме согласие работников. В случаях, предусмотренных частью 4 ст. 99 ТК РФ, получать не только письменное согласие

работника о работе сверхурочно, но и учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Аналогичные требования установлены при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

– Обеспечить учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

– Обеспечить сокращение продолжительности работы (смены) в ночное время на один час, повышенную оплату труда в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.ст. 96, 154 ТК РФ).

– В случае простоя не по вине работников обеспечить оплату в соответствии со ст. 157 ТК РФ, соглашением, коллективным договором, не принуждая работников к получению отпусков без сохранения заработной платы.

По вопросам оплаты труда:

– Обеспечивать выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца и в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ч.6. ст. 136 ТК РФ).

– Соблюдать процедуру утверждения формы расчетного листка – с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, а также предоставлять работникам в письменной форме расчетный листок при выплате заработной платы с соответствующей информацией (ч.1 ст. 136 ТК РФ).

– Обеспечить оплату отпускных не позднее чем за три дня до его начала (ч.9 ст. 136 ТК РФ).

– При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

– Обеспечить соблюдение прав работников при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – оплату труда определять по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

– Обеспечить оплату сверхурочных работ в установленных ст. 152 ТК РФ размерах, оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По вопросам предоставления гарантий и компенсаций:

– При направлении в служебные командировки предоставлять работникам гарантии, установленных ст.167 ТК РФ, – сохранять средний заработок, место работы (должность), возмещать расходы, связанные с командировкой.

– Предоставлять работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, гарантии при направлении в служебные поездки, установленные ст. 168.1 ТК РФ, – возмещать расходы по проезду, по найму жилого помещения, суточные, иные, разрешенные работодателем расходы (размеры и порядок возмещения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом).

– Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленные ст. 173 ТК РФ.

– Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, гарантий и компенсаций, установленные ст. 174 ТК РФ.

Выплачивать работникам пособия по временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 183 ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», с 01.01.2010 года – наименование данного Федерального закона – «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

– Обеспечить сохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (ст.185 ТК РФ).

– Устанавливать для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенное рабочее время в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

– Предоставлять в установленном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные ст. 117 ТК РФ.

– Обеспечить в повышенном размере оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

По вопросам трудового распорядка и дисциплины труда:

– Обеспечить утверждение Правил внутреннего трудового распорядка с соблюдением процедуры их принятия – учетом мнения представительного органа работников (статьи 189 и 190 ТК РФ).

– Исключить применение видов дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

– Обеспечить соблюдение процедуры и сроков применения дисциплинарных взысканий, установленных ст. 193 ТК РФ: истребование письменного объяснения работника до применения дисциплинарного взыскания, обеспечение фиксации отказа работника от дачи письменного объяснения, соблюдение срока ожидания дачи письменного объяснения работника (2 рабочих дня), соблюдение срока применения дисциплинарного взыскания со дня совершения и со дня обнаружения дисциплинарного проступка, объявление под роспись приказа (распоряжения работодателя о наложении дисциплинарного взыскания, исключение периодов, когда к работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание. О злоупотреблении правом см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 г. № 63).

– Учитывать при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых был совершен дисциплинарный проступок (ч.5 ст. 192 ТК РФ).

– Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, например, в части ознакомления их с Правилами внутреннего трудового распорядка, касающимися режима рабочего времени и времени отдыха и др., а также изменениями, вносимыми в упомянутые Правила.

По вопросам охраны труда:

– Необходимо учитывать, что Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 206-ФЗ внесены изменения в Трудовой кодекс РФ, в соответствии с которыми стандарты в сфере безопасности труда с 01 января 2010 г. получают статус обязательных для применения хозяйствующими субъектами.

В связи с указанной новеллой введенный приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст в действие с 01 июля 2009 г. в качестве **рекомендательного документа** национальный стандарт Российской Федерации – межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» **приобретает с 01 января 2010г. статус обязательного для применения в организациях**.

Новый ГОСТ 12.0.230-2007 является аутентичным переводом ILO-OSH 2001 и, в отличие от ГОСТ Р 12.0.006-2002, разработан без ориентирования на положения OHSAS 18001:2007. Новый ГОСТ позволяет реализовать рекомендации МОТ, предусматривающие большее участие в управлении охраной труда работников и их представителей.

В результате проведения сравнительного анализа можно сделать заключение о том, что внедрение системы управления охраны труда в соответствии с новым ГОСТ 12.0.230-2007 не потребует больших изменений действующих в организациях систем управления, построенных в соответствии с ГОСТ 12.0.006-2002 и OHSAS 18001:2007.

При необходимости СУОТ в соответствии с ГОСТ 12.0.230-2007 может быть интегрирована с имеющимися с системами управления, выполненными на основе ИСО 9001 и ИСО 14001.

Внедрение Стандарта обеспечивается работодателем, лицами, ответственными за управление охраной труда организации.

В целях оказания методической помощи работодателям отрасли по внедрению указанного ГОСТ Объединением РаЭл с учетом мнения членов Комитета Объединения РаЭл по вопросам охраны труда подготовлена и направлена в энергокомпании соответствующая аналитическая справка (от 21.08.09 № 429/03-01-04) с соответствующими рекомендациями.

– Рекомендуемый перечень основных документов системы управления охраной труда при внедрении организацией ГОСТ 12.0.230-2007

Приведенный ниже перечень включает основные документы, необходимые для выполнения работ по внедрению ГОСТ 12.0.230-2007. Перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен:

1. ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организации. Общие требования».
2. «Руководство по системам управления охраной труда МОТ-СУОТ 2001 (ILO-OSH 2001)».
3. OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда. Требования».
4. ГОСТ 12.0.003-74 «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».
5. ГОСТ 12.0.004-90 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».
6. Постановление Минтруда России № 1, Минобразования России № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
7. СО 153-34.03.101-90 (РД 34.03.101-90) «Положение о системе управления охраной труда и техникой безопасности в Минэнерго СССР» /Утверждено Минэнерго СССР 26.06.84; Разработано ПО «Союзтехэнерго», Оргэнергострой. – М.: Информэнерго, 1984.– 94 с.
8. СО 34.03.123-98 (РД 34.03.123-98) «Методические рекомендации по организации и проведению обследования состояния охраны труда в подразделениях и организациях РАО «ЕЭС России» /Утверждено Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»» 27.03.98; разработано СКТБ ВКТ Мосэнерго, Департаментом Генеральной инспекции по эксплуатации электростанций и сетей РАО «ЕЭС России»; Срок действия установлен с 01.04.98. – М.: РАО «ЕЭС России», 1998.– 30 с.
9. СО 34.03.124-2001 (РД 153-34.0-03.124-2001) «Положение о системе управления промышленной безопасностью в РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 01.08.2001.
10. СО 34.03.125-2002 (РД 153-34.0-03.125-2002) «Положение о производственном контроле за соблюдением требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах РАО «ЕЭС России» /Утв. РАО «ЕЭС России» 08.04.2002; Разраб. ООО «Городской центр экспертиз», Департамент Ген. инспекции по эксплуатации по эксплуатации электрических станций и сетей, РАО «ЕЭС России»; Дата введения 2002-04-23.– М.: РАО «ЕЭС России», 2002.– 82 с.
11. ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Системы менеджмента качества. Требования».
12. ГОСТ Р ИСО 9000-2008 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь».
13. ГОСТ Р ИСО 9004-2001 «Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности».
14. ГОСТ Р ИСО 10006-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по менеджменту качества при проектировании».
15. ГОСТ Р ИСО/ТО 10014-2005 «Системы менеджмента качества. Руководство по управлению экономикой качества».
16. ГОСТ Р ИСО/ТО 10017-2005 «Статистические методы. Руководство по применению».

– В связи с принятием Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» (далее – Федеральный закон) (опубликован

в Российской газете 28 июля 2009 г. № 137 (4961) ***при планировании на 2010 год и последующие периоды*** необходимо учитывать следующие новеллы и риски ведения бизнеса.

Федеральным законом введены новые принципы социального страхования, осуществлен переход от уплаты единого социального налога к страховым взносам в Пенсионный фонд РФ, **Фонд социального страхования РФ**, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования.

Федеральным законом введено ограничение верхнего предела базы для начисления страховых взносов для плательщиков страховых взносов, производящих выплаты и иные вознаграждения физическим лицам – 415 тысяч нарастающим итогом с начала года (ч.4 ст. 8). При этом предусмотрена с 01 января 2011 года ежегодная индексация вышеупомянутой базы в соответствии с ростом средней заработной платы в РФ, размер которой определяется Правительством РФ.

Определены органы, осуществляющие контроль за уплатой страховых взносов: ПФР и его территориальные органы – в отношении страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и страховых взносов на обязательное медицинское страхование; ***ФСС РФ и его территориальные органы – в отношении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.***

Статьей 12 Федерального закона определены размеры тарифов страховых взносов: в ПФР – 26%, ***ФСС РФ – 2,9%***, ФФОМС – 2,1%, территориальные фонды обязательного медицинского страхования – 3%. Целесообразно обратить внимание, что указанные размеры тарифов вступают в силу с 1 января 2011 года (часть 2 ст. 62 ФЗ).

Статьей 57 установлены переходные положения, в частности, в 2010 году для всех плательщиков страховых взносов, за исключением отдельных категорий плательщиков страховых взносов, указанных в части 2 ст. 57, применяются следующие тарифы страховых взносов: Пенсионный фонд РФ – 20,0 %; ***Фонд социального страхования РФ – 2,9 %***, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования – 1,1%, территориальные фонды обязательного медицинского страхования – 2,0%.

Федеральным законом определено, что органы контроля за уплатой страховых взносов имеют право проводить камеральные, выездные проверки плательщиков страховых взносов, определены права, обязанности, порядок их проведения, сроки, истребуемые документы, порядок обжалования решений и действий органов контроля за уплатой страховых взносов. Статьей 54 определен порядок обжалования актов органа контроля за уплатой страховых взносов: обжалование актов (в том числе нормативных) органа контроля за уплатой страховых взносов, действия (бездействие) его должностных лиц могут быть обжалованы в вышестоящий орган контроля за уплатой страховых взносов (вышестоящему должностному лицу) или в суд. Обжалование в судебном порядке производится путем подачи заявления в арбитражный суд в соответствии с Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации (для юридических лиц).

Обращаем внимание, что в связи с заменой с 1 января 2010г. единого социального налога на страховые взносы расширен перечень объектов обложения страховыми взносами, а именно, в объект обложения включены:

– выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц, не отнесенные к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль организаций в текущем отчетном (налоговом) периоде;

– компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;

– выплаты в денежной форме работникам за работу с тяжелым, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

– суммы единовременной материальной помощи, оказываемой членам семьи умершего работника;

– не предусмотрены льготы для отдельных категорий плательщиков страховых взносов.

В предстоящем бизнес-планировании необходимо учесть существенное увеличение расходов на персонал, принять соответствующие меры по изменению локальных нормативных актов по системам оплаты труда в целях снижения издержек, оптимизации налогового планирования.

– Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 22.07.08 №157-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 263 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» статья 356 ТК РФ дополнена новым абзацем девятнадцатым, согласно которому федеральная инспекция труда уполномочена осуществлять надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

– Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 07.05.09 № 80-ФЗ «О внесении изменения в статью 230 Трудового кодекса Российской Федерации» в третье предложение части шестой статьи 230 ТК РФ внесено изменение, предусматривающее ***установление трехдневного срока*** после завершения расследования несчастного случая на производстве для направления работодателем (его представителем) при страховых случаях в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) третьего экземпляра акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования.

– Необходимо учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 28.04.09 № 60-ФЗ с 1 мая 2009 г. введен в действие ФЗ от 26.12.08 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Статьей 1 указанного Федерального закона установлено, что его положения, устанавливающие порядок организации и проведения проверок, ***не применяются*** к действиям государственных органов ***при расследовании причин возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, несчастных случаев на производстве.***

В связи с введением в действие указанного Федерального закона ряд конкретных рекомендаций работодателям отрасли изложен в подготовленном Объединением РаЭл и направленном в целях оказания методической помощи в энергокомпании письме (от 13.05.09 № 246/03-01-02).

– Поскольку в соответствии с действующим законодательством за нарушение законодательства о техническом регулировании предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной, в целях снижения рисков в этой сфере для учета в процессе ведения хозяйственной деятельности рекомендуется следующий **перечень основных нормативных правовых актов в сфере технического регулирования:**

Федеральные законы:

1. Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании (с комментарием) (с изм. на 23.07.2008 г.)».
2. Федеральный закон от 26.06.2008 № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».
3. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля (с изм. на 28.04.2009 г.)».
4. Федеральный закон от 01.05.2007 № 65-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О техническом регулировании».
5. Федеральный закон от 09.05.2005 № 45-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов РФ» (с изм. на 26.12.2008 г.).

Нормативные правовые акты Правительства РФ

1. Постановление Правительства РФ от 28.05.2008 № 400 «О Министерстве энергетики Российской Федерации» (с изм. на 27.012009 г.).
2. Постановление Правительства РФ от 20.06.2005 № 385 «О федеральной противопожарной службе».

3. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401» О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» (с изм. на 27.01.2009 г.).

4. Распоряжение Правительства РФ от 19.05.2009 № 691-р «Об утверждении Программы развития конкуренции в Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации на 2009–2012 годы».

5. Постановление Правительства РФ от 30.04.2009 № 373 «Об органе по аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия продукции требованиям пожарной безопасности».

6. Постановление Правительства РФ от 07.04.2009 № 304 «Об утверждении Правил оценки соответствия объектов защиты (продукции) установленным требованиям пожарной безопасности путем независимой оценки пожарного риска».

7. Распоряжение Правительства РФ от 01.04.2009 № 445-р «Об изменениях, которые вносятся в Программу разработки технических регламентов, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2004 года N 1421-р».

8. Постановление Правительства РФ от 31.03.2009 № 272 «О порядке проведения расчетов по оценке пожарного риска».

9. Распоряжение Правительства РФ от 10.03.2009 № 304-р «Об утверждении Перечня национальных стандартов, содержащих правила и методы исследований (испытаний) и измерений, в том числе правила отбора образцов, необходимые для применения и исполнения Федерального закона «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности» и осуществления оценки соответствия».

10. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 № 163 «Об аккредитации органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров), выполняющих работы по подтверждению соответствия».

11. Постановление Правительства РФ от 25.12.2008 № 1028 «Об утверждении Положения о формировании и ведении единого реестра деклараций о соответствии, регистрации деклараций о соответствии, предоставлении содержащихся в указанном реестре сведений и об оплате за предоставление таких сведений».

12. Распоряжение Правительства РФ от 19.11.2008 № 1691-р «О подписании Соглашения о создании информационной системы Евразийского экономического сообщества в области технического регулирования, санитарных и фитосанитарных мер».

13. Постановление Правительства РФ от 19.11.2008 № 858 «О порядке разработки и утверждения сводов правил».

14. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2008 № 1403-р «Об изменениях, которые вносятся в акты Правительства Российской Федерации по вопросам реализации Программы разработки технических регламентов».

15. Распоряжение Правительства РФ от 15.09.2008 № 1346-р «Об утверждении состава Правительственной комиссии по техническому регулированию (с изм. на 22.04. 2009 г.)».

16. Распоряжение Правительства РФ от 26.06.2008 № 934-р «О порядке реализации положений пункта 11 статьи 7 Федерального закона «О техническом регулировании».

17. Постановление Правительства РФ от 29.12.2007 № 966 «О внесении изменений в Положение о федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию».

18. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2006 № 781-р «Об изложении Программы разработки технических регламентов, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 ноября 2004 года № 1421-р, в новой редакции».

19. Постановление Правительства РФ от 21.08.2003 № 513 «Об утверждении Положения о создании и деятельности экспертных комиссий по техническому регулированию» (с изм. на 07.06.2008 г.).

20. Постановление Правительства РФ от 13.08.1997 № 1013 «Об утверждении перечня товаров, подлежащих обязательной сертификации, и перечня работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации» (с изм. на 29.04.2009 г.).

21. Постановление Правительства РФ от 15.08.2003 № 500 «О федеральном информационном фонде технических регламентов и стандартов и единой информационной системе по техническому регулированию» (с изм. на 08.12.2008 г).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти

1. Приказ Минпромторга России от 05.05.2009 № 378 «Об утверждении административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по организации формирования и ведения единого реестра сертификатов соответствия».

2. Приказ Минпромторга России от 05.05.2009 № 377 «Об утверждении формы уведомления о приостановлении или прекращении действия декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов органом государственного контроля (надзора)».

3. Приказ Ростехрегулирования от 30.04.2009 № 1573 «Об утверждении Перечня национальных стандартов и сводов, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

4. Приказ Минэкономразвития России от 30.04.2009 № 141 «О реализации положений Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

5. Приказ Ростехрегулирования от 24.04.2009 № 1515 «О порядке рассмотрения и прохождения документов при аккредитации в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии».

6. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 182 «Об утверждении свода правил «Определение категорий помещений, зданий и наружных установок по взрывопожарной и пожарной опасности».

7. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 180 «Об утверждении свода правил «Системы противопожарной защиты. Внутренний противопожарный водопровод. Требования пожарной безопасности».

8. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 179 «Об утверждении свода правил «Техника пожарная. Огнетушители. Требования к эксплуатации».

9. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 177 «Об утверждении свода правил «Отопление, вентиляция и кондиционирование. Противопожарные требования».

10. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 176 «Об утверждении свода правил «Системы противопожарной защиты. Электрооборудование. Требования пожарной безопасности».

11. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 173 «Об утверждении свода правил «Системы противопожарной защиты. Система оповещения и управления эвакуацией людей при пожарах. Требования пожарной безопасности».

12. Приказ МЧС России от 25.03.2009 № 171 «Об утверждении свода правил «Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы».

13. Приказ Минпромторга России от 19.03.2009 № 151 «Об утверждении формы заявления о регистрации и формы уведомления о прекращении действия декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов».

14. Приказ Ростехрегулирования от 12.03.2009 № 897 «О выполнении Плана разработки нормативных правовых актов по реализации Федерального закона от 26 июня 2008 года № 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».

15. Приказ МЧС России от 24.02.2009 № 91 «Об утверждении формы и порядка регистрации декларации пожарной безопасности».

16. Приказ Минпромторга России от 19.02.2009 № 73 «Об утверждении Плана разработки нормативных правовых актов по реализации Федерального закона от 26 июня 2008 года N 102-ФЗ «Об обеспечении единства измерений».

17. Приказ Ростехрегулирования от 17.02.2009 № 525 «Об организации в Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии работ по разработке и утверждению сводов правил».

18. Приказ Минпромторга России от 06.11.2008 № 266 «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по учету национальных стандартов, правил стандартизации, норм и рекомендаций в этой области и обеспечению их доступности заинтересованным лицам».

19. Приказ Ростехрегулирования от 25.03.2008 № 769 «Об ускорении хода реализации реформы технического регулирования».

20. Приказ Ростехрегулирования от 28.11.2007 № 333-ст – ПР 50.1.025-2007 «Методика формирования перечня национальных стандартов и (или) сводов правил, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований технического регламента».

21. Приказ Ростехрегулирования от 24.04.2006 № 77-ст – Р 50.1.057-2006 «Комплектование, хранение, ведение и учет документов Федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов и порядок предоставления пользователям информационной продукции и услуг. Основные положения».

22. Приказ Минпромэнерго России от 12.04.2006 № 78 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и подготовке к принятию проектов технических регламентов».

23. Приказ Минпромэнерго России от 22.03.2006 № 53 «Об утверждении формы сертификата соответствия продукции требованиям технических регламентов» (с изм. на 21.04.2009 г.).

24. Приказ Минпромэнерго России от 22.03.2006 № 54 «Об утверждении формы декларации о соответствии продукции требованиям технических регламентов» (с изм. на 19.10.2007 г.).

25. Приказ Ростехрегулирования от 30.12.2005 № 524-ст – ГОСТ Р 14.07-2005 «Экологический менеджмент. Руководство по включению аспектов безопасности окружающей среды в технические регламенты».

26. Приказ Минпромэнерго России от 28.03.2005 № 58 «Об утверждении Рекомендуемого перечня технических регламентов в электроэнергетике» (с изм. на 21.07.2005 г.).

Административные регламенты федеральных органов исполнительной власти

1. Приказ Минпромторга России от 06.11.2008 № 267 «Об утверждении Административного регламента исполнения федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по ведению федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов».

2. Приказ Ростехрегулирования от 21.03.2008 № 728 «Об административном регламенте исполнения государственной функции по ведению перечня продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия».

3. Приказ Ростехнадзора от 29.02.2008 № 112 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по исполнению государственной функции по выдаче разрешений на применение конкретных видов (типов) технических устройств на опасных производственных объектах».

4. Приказ Минпромэнерго России от 25.01.2008 № 26 «Об утверждении административного регламента Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии исполнения государственной функции по ведению перечня продукции, подлежащей обязательному подтверждению соответствия».

5. Приказ Минпромэнерго России от 25.12.2007 № 570 «Об утверждении административного регламента исполнения Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии государственной функции по ведению единого реестра зарегистрированных систем добровольной сертификации» (с изм. на 26.12.2008 г.).

6. Приказ Минздравсоцразвития России от 19.10.2007 № 658 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по исполнению государственной функции по осуществлению в установленном порядке проверки деятельности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и граждан по выполнению требований санитарного законодательства, законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в области защиты прав потребителей, и соблюдения правил продажи отдельных предусмотренных законодательством видов товаров, выполнения работ, оказания услуг».

7. Приказ МЧС России от 01.10.2007 № 517 «Об утверждении Административного регламента Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по исполнению государственной функции по надзору за выполнением федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, орга-

низациями, а также должностными лицами и гражданами установленных требований пожарной безопасности» (с изм. на 14.11.2008 г.).

8. Приказ Ростехнадзора от 04.09.2007 № 606 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по исполнению государственной функции по регистрации опасных производственных объектов и ведению государственного реестра опасных производственных объектов».

По вопросам материальной ответственности сторон трудового договора:

– Во избежание наступления материальной ответственности работодателя по возмещению работнику материального ущерба в результате незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ строго соблюдать нормы законодательства при увольнении работника, переводе на другую работу, в случае отстранения от работы; исключить случаи задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя, внесения неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника в трудовой книжке.

– В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат следует осуществить выплату с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центробанка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки выплаты, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день расчета включительно.

– Соблюдать порядок принятия решений о возмещении ущерба работником: обязательно проводить проверку в целях установления размера причиненного ущерба и причин возникновения ущерба комиссией с участием соответствующих специалистов; истребовать письменное объяснение работника для установления причин возникновения ущерба, ознакомить работника с материалами проверки (ст. 247 ТК РФ).

– Соблюдать порядок взыскания ущерба: если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка, и работник согласен добровольно возместить ущерб, то взыскание осуществляется по распоряжению работодателя не позднее одного месяца со дня установления размера причиненного ущерба. Если со дня установления размера ущерба истек месячный срок или работник не согласен добровольно возместить ущерб, сумма ущерба превышает месячный средний заработок, то взыскание возможно только в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ).

– В целях обеспечения возмещения работниками причиненного ущерба в полном размере заключать с работниками в установленных законодательством случаях письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности в соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности, утвержденным постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85. Типовые формы прилагаемых к данному постановлению Минтруда России договоров являются обязательными для применения при заключении упомянутых договоров (ст. ст. 242, 243 ТК РФ).

По вопросам труда лиц, работающих по совместительству:

– Учитывать, что при внутреннем совместительстве трудовой договор заключается о выполнении в свободное от основной работы время **другой регулярной оплачиваемой работы** у того же работодателя и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60-1 ТК РФ).

– Исключить заключение трудового договора по совместительству о работе на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа работника связана с работой в указанных условиях (ч. 5 ст. 282 ТК РФ).

– Не превышать установленную частью 1 ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству – не более половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников (ч.1 ст. 284 ТК РФ).

– В районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, совместителям также выплачиваются указанные коэффициенты и надбавки к зарплате (ч.3 ст. 285 ТК РФ).

– Необходимо учитывать, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе; при этом если на работе по совместительству работник отработал менее шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом (ч.1 ст. 286 ТК РФ).

– В случае принятия на работу работника, для которого работа, на которой работает работник по совместительству, будет являться основной, работника-совместителя необходимо предупредить о прекращении трудового договора не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

По вопросам труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев:

– Учитывать, что при приеме работников на работу на срок до двух месяцев испытание не устанавливается (ст. 70, 289 ТК РФ).

– Привлечение работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников (ст. 113, 290 ТК РФ).

– Необходимо учитывать, что при увольнении работника может быть предоставлен оплачиваемый отпуск или же выплачена компенсация из расчета 2 рабочих дня за месяц работы (ст.291 ТК РФ).

– Необходимо учитывать, что срок предупреждения о досрочном расторжении трудового договора указанными работниками в письменной форме снижен и составляет три календарных дня; аналогичный срок действует и в отношении предупреждения работодателем работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 292 ТК РФ).

По вопросам труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

– Работодатель обязан выплачивать районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, предусмотренные статьями 316, 317 ТК РФ, размеры которых устанавливаются Правительством РФ.

– Сохранять среднюю заработную плату на период трудоустройства лицам, высвобождаемым с предприятий в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников в течение трех месяцев, при решении органа службы занятости населения – четвертого- шестого месяцев со дня увольнения, если в течение месяца работник обратился в орган службы занятости населения и не был трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

– Учитывать обязанность предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 и 24 календарных дней соответственно району проживания (ст. 321 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск в случае увольнения и неиспользования этого вида отпуска (ч.1 ст. 127 ТК РФ).

– Соблюдать требования ч.3 ст. 322 ТК РФ, согласно которой не допускается полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков более чем за два года.

– Учитывать положения части 8 ст. 325 ТК РФ об оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, размер, условия и порядок компенсации которых устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовым договором.

– В случае заключения трудовых договоров о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывших на основании этого из других регионов России, компенсировать расходы, связанные с переездом в размерах, на условиях и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовым договором (ст. 326 ТК РФ).

– Предусматривать в трудовых договорах женщинам 36-часовую рабочую неделю или в коллективном договоре, если федеральным законом не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

По вопросам труда женщин, лиц с семейными обязанностями:

– Соблюдать установленные ч. 2 ст. 259 ТК РФ гарантии: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются только **с их письменного согласия** и при условии, что это **не запрещено им в соответствии с медицинским заключением**, к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направлению в служебные командировки. Кроме того, эти категории работников необходимо ознакомить в **письменной форме с их правом отказаться** от вышеперечисленных режимов работы.

– Учитывать требования ст. 260 ТК РФ о представлении ежегодных оплачиваемых отпусков перед отпуском по беременности и родам или после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщинам по их желанию, при этом не учитывается, имеют ли женщины к моменту истребования ежегодных оплачиваемых отпусков необходимый стаж работы у данного работодателя.

– Исключить нарушение прав беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей: расторжение по инициативе работодателя трудовых договоров с ними не допускается, кроме увольнений по основаниям, указанным в пунктах 1, 5-8, 10, 11 части первой ст. 81 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

– Соблюдать предусмотренный ч.1 ст. 256 ТК РФ порядок и сроки выплаты единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия по уходу за ребенком в соответствии с ч.1 ст. 256 ТК РФ, Федеральным законом от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм.).

По вопросам труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

– Учитывать, что лицам в возрасте до 18 лет испытание при заключении трудового договора **не устанавливается** (ст. 70 ТК РФ).

– Учитывать, что лица в возрасте до 18 лет обязаны пройти **обязательный медицинский осмотр (обследование) до приема на работу**, который они обязаны проходить ежегодно, до достижения ими 18 лет (ст. 266 ТК РФ).

– Соблюдать установленную для этой категории работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – **31 календарный день в удобное для них время** (ст. 267 ТК РФ).

– В обязательном порядке сокращать продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, а также учитывать дополнительные требования при заключении трудового договора с учащимися образовательных учреждений, предусмотренные ст. 92 ТК РФ.

4. Рекомендации по устранению допущенных нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

При выявлении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, самим работодателем в ходе аудиторской проверки, внутреннего контроля, проверки заявлений, жалоб, обращений работников к работодателю о нарушении их трудовых прав предлагается следующее.

1. Во избежание риска продолжения противоправного поведения и причинения ущерба организации, работникам в еще большем размере предлагается принять меры по устранению допущенных нарушений в кратчайшие сроки:

– В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, начислить и выплатить не только задолженность по зарплате, отпускным и др. выплатам, но и причитающиеся в соответствии со ст. 236 ТК РФ проценты (денежную компенсацию). В случае обращения работника с требованием об индексации в связи с инфляцией задержанных работодателем сумм кроме начисления процентов, следует учитывать, что п. 55 Постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 разъяснена правомерность указанного требования.

– Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным, и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). Представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

– Если трудовой договор не заключен в письменной форме, необходимо в срочном порядке ознакомить работника под роспись с действующими в организации локальными нормативными актами, коллективным договором, заключить письменный трудовой договор с определением в нем обязательных условий, предусмотренных частью 2 ст. 57 ТК РФ, оформить прием на работу путем издания приказа, с которым ознакомить под роспись работника.

– Если срочный трудовой договор заключен необоснованно, с нарушением требований ст. 58, 59 ТК РФ, следует соглашением сторон трудового договора внести в него изменения в части признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

– Если дисциплинарное взыскание вынесено работнику необоснованно, без учета тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), предшествующего поведения работника, его отношения к труду, а также с нарушением установленной ст. 193 ТК РФ процедуры и срока применения дисциплинарного взыскания, то работодатель вправе отменить вынесенное дисциплинарное взыскание. Если вынесение дисциплинарного взыскание явилось основанием для невыплаты премии, то следует пересмотреть решение работодателя в этой части.

– Если по результатам рассмотрения требований работника о нарушении его трудовых прав работодателем выявлено частичное нарушение его трудовых прав, то следует добровольно удовлетворить заявленные требования работника в той части, которую работодатель признает обоснованной.

– В случае внесения в трудовую книжку неправильной или неточной записи исправление ее необходимо провести в кратчайшие сроки на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 (с изм.) «О трудовых книжках».

– В связи с выявлением такого часто распространенного нарушения, как отсутствие ознакомления владельца трудовой книжки с каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, необходимо провести соответствующие организационно-распорядительные мероприятия в целях выполнения обязанности по ознакомлению владельца трудовой книжки под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

– В целях устранения нарушений требований п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225, периодически контролировать состояние ведения, хранения, учета и выдачи трудовых книжек, в т.ч. обеспечение требований к приходно-расходной книге по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которые должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы.

2. Обеспечить обязательное рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые направляют профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов (абз. 8 ч.6 ст. 370 ТК РФ), в случае согласия с выявленными нарушениями – принять меры по незамедлительному их устранению, а также выработке превентивных мер.

3. Обеспечить разработку организационно-кадровых мероприятий по профилактике нарушений трудовых прав работников, включающей проведение внутреннего контроля за состоянием соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми структурными подразделениями юридического лица, созданием необходимых условий работникам для обеспечения выполнений требований законодательства.

4. Представляется целесообразным образование (если не образована) в организации комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с требованиями ст.ст. 381-389 ТК РФ, что позволит разрешению в ряде случаев индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, а также избежать судебных расходов, а также потери рабочего времени персонала в связи с рассмотрением иска в суде.

5. Рекомендации по выполнению требований предписаний об устранении нарушений требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выданных государственными инспекторами труда в субъектах Российской Федерации

По результатам осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда при выявлении нарушений законодательства обязан выдать работодателю предписание об устранении выявленных нарушений.

В предписании указываются нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, также предписывается разработать и принять локальные нормативные акты либо внести изменения в соответствии с законодательством в них, коллективный договор, рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц, указываются сроки устранения выявленных нарушений по каждому пункту предписания. Кроме того, работодатель обязан сообщить в установленный государственным инспектором срок о выполнении выданного предписания в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации, зачастую с приложением доказательств о выполнении пунктов предписания.

За невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор, об устранении нарушений законодательства частью 1 ст. 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административную ответственность работодателя.

Объективную сторону правонарушения составляет невыполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства.

Срок давности привлечения к административной ответственности юридического лица по ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ за неисполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений **законодательства составляет два месяца со дня истечения срока, установленного для исполнения конкретного мероприятия в предписании**.

В связи с изложенным предлагается:

– принять все меры по выполнению пунктов предписания в установленные сроки.

– принять меры по даче ответа о выполнении пунктов предписания в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации в установленный в предписании срок.

– В случае невозможности по финансовым, организационным, субъективным (длительная болезнь, служебная командировка работника, др., препятствующие выполнению пункта предписания) причинам выполнения отдельных пунктов предписания в установленный предписанием срок необходимо сообщить о выполнении соответствующих пунктов предписания, и о невыполненных пунктах – с приложением соответствующих документов, которыми определены даты и этапы выполнения пунктов предписания (например, графика погашения задолженности по заработной плате, графика проведения аттестации рабочих мест и др.) и указать причины невыполнения отдельных пунктов предписания.

– Необходимо не только дать ответ в государственную инспекцию труда, но и проконтролировать поступление ответа в установленный срок (уведомление о вручении заказного письма, ценного письма, телеграмма, уведомление по электронной почте, отправка нарочного в государственную инспекцию труда, осуществить разговор по телефону с должностным лицом, проводившим проверку и др.).

Непринятие мер по контролю за получением ответа государственной инспекцией труда в субъекте РФ при неполучении ответа в установленный предписанием срок создает риски проведения внеплановой проверки в организации в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Положение
об аттестации персонала энергокомпаний

Рекомендации
по подготовке и проведению аттестации персонала
энергокомпаний

ПОЛОЖЕНИЕ
об аттестации персонала энергокомпаний

1. Общие положения

1.1. Положение об аттестации персонала энергокомпаний (далее – Положение) разработано в качестве примерного локального нормативного акта в целях оказания методической помощи организациям электроэнергетики при проведении аттестации персонала, определяет порядок подготовки, формирования и состава аттестационной комиссии, проведения аттестации работников организации, принятия решений и рекомендаций по результатам аттестации, обжалования ее результатов работниками, содержит примерные формы документов, необходимых для проведения аттестации работников.

Аттестация проводится в целях наиболее рационального использования кадрового потенциала организации, улучшения подбора, расстановки, обучения персонала, определения степени эффективности труда каждого работника, его вклада в развитие и процветание организации.

Аттестация персонала – это проводимая работодателем оценка результатов деятельности и определения деловых качеств и квалификации работников, а также возможности их дальнейшего служебного продвижения.

Задачи аттестации:

– оценка эффективности выполнения должностных обязанностей работником за предыдущий период;

– постановка и согласование задач на следующий период;

– формирование (или уточнение состава) кадрового резерва;

– выявление потребностей в обучении и развитии;

– уточнение требований к руководителям и специалистам с учетом реализуемой стратегии и изменений внутренней и внешней среды организации;

– определение индивидуальных мотивов работников;

– разработка предложений, направленных на повышение эффективности работы специалистов и руководителей организации;

– подготовка решений относительно того, как можно наилучшим образом использовать аттестуемого руководителя или специалиста.

1.2. Аттестации подлежат все работники, специалисты и руководители, включая руководителей структурных подразделений.

1.3. Аттестации не подлежат:

– работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;

– работники, которым осталось работать менее года до наступления возраста, дающего право на получение пенсии по старости;

– работники, прошедшие в предыдущем году процедуру оценки деятельности;

– беременные женщины;

– женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; женщины подлежат аттестации не ранее, чем через год после выхода из отпуска по уходу за ребенком;

– одинокие матери (одинокие отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), опекуны, воспитывающие указанных детей;

– работники, чьи трудовые функции в течение года изменились;

– работники, работающие по срочному трудовому договору.

1.4. Работники, прошедшие переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы, подлежат аттестации через год после выхода на работу.

1.5. Работник проходит аттестацию не чаще, чем один раз в три года, и не реже, чем один раз в пять лет, за исключением случаев:

– когда аттестационной комиссией дана рекомендация проведения повторной аттестации работника через один год;

– когда по результатам оценки деятельности за предшествующий период работнику была выдана рекомендация о проведении аттестации;

– когда руководитель структурного подразделения инициирует проведение внеочередной аттестации работника.

1.6. Внеочередная (незапланированная) аттестация проводится либо по инициативе работника, подлежащего периодической аттестации, либо по решению работодателя для присвоения такому работнику более высокого разряда (класса, квалификационной категории) или определения соответствия уровня его квалификации занимаемой им должности.

2. Термины

Структурное подразделение – подразделение организации (управление, отдел, цех, центральная инженерно-технологическая служба и т.п.)

Аттестационная комиссия – комиссия, создаваемая в организации для проведения аттестации работников.

Непосредственный руководитель – руководитель, в чьем непосредственном подчинении находится аттестуемый работник.

Протокол – документ, в котором фиксируются результаты аттестации работника.

3. Подготовительный этап проведения аттестации

3.1. Ответственность за организацию и проведение аттестации возлагается на службу управления персоналом и руководителей структурных подразделений.

3.2. Подготовка к проведению аттестации проводится планомерно и включает в себя этапы:

– организация разъяснительной работы среди работников о целях, задачах и порядке проведения аттестации;

– определение категории и списка работников организации, подлежащих аттестации;

– уведомление работников о проведении аттестации;

– утверждение графиков и сроков проведения аттестации;

– подготовка приказа о проведении аттестации и утверждении состава аттестационной комиссии;

– подготовка отзыва (представления) на каждого аттестуемого работника, получение отзывов руководителей структурных или непосредственных руководителей на аттестуемых лиц и представление этих документов в аттестационную комиссию;

– проверка наличия и ознакомление членов аттестационной комиссии с должностными инструкциями аттестуемых.

3.3. Служба управления персоналом готовит проект приказ руководителя организации (приложение 1) о проведении аттестации не менее чем за один месяц до начала аттестации. Аттестуемые знакомятся с приказом под роспись. Копия приказа представляется председателю аттестационной комиссии, другой экземпляр вывешивается на общее обозрение (на доску объявлений).

4. Порядок формирования и состав аттестационной комиссии

4.1. Для проведения аттестации создается аттестационная комиссия (или аттестационные комиссии в зависимости от специфики работы) из числа руководящих работников и высококвалифицированных специалистов.

4.2. В состав аттестационной комиссии входят:
– председатель аттестационной комиссии;
– заместитель председателя аттестационной комиссии;
– члены аттестационной комиссии (начальники управлений, отделов, высококвалифицированные специалисты соответствующего структурного подразделения, представители юридической службы и службы управления персоналом);
– секретарь комиссии (назначается из числа работников соответствующего структурного подразделения).

В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа или представительного органа работников в случае их наличия в организации.

4.3. В зависимости от специфики должностных обязанностей работников, подлежащих аттестации, может быть создано несколько аттестационных комиссий.

4.4. Руководитель организации может привлекать к работе в аттестационной комиссии независимых экспертов. Оценка экспертами качеств работника учитывается при принятии решения по итогам аттестации.

4.5. Изменения в состав аттестационной комиссии вносятся лицом, утвердившим комиссию.
4.6. Члены аттестационной комиссии не освобождаются от исполнения основных должностных обязанностей.
Работники, назначенные членами аттестационной комиссии, проходят аттестацию на общих основаниях и включаются в график проведения аттестации вместе с руководителями и специалистами тех структурных подразделений, в которых они работают.

4.7. Председатель аттестационной комиссии:
– осуществляет общее руководство работой аттестационной комиссии;
– организует работу аттестационной комиссии;
– согласовывает графики проведения аттестации;
– председательствует на заседаниях аттестационной комиссии;
– распределяет обязанности между членами аттестационной комиссии;
– определяет по согласованию с членами аттестационной комиссии порядок рассмотрения вопросов;
–определяет и организует доведение до сведения аттестуемых работников (не позднее двух недель до начала аттестации) перечень основных документов, которые должен знать аттестуемый работник;
– ведет личный прием работников, проходящих аттестацию;
– организует работу членов аттестационной комиссии по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб аттестуемых работников;
– осуществляет другие полномочия.

4.8. Секретарь аттестационной комиссии:
– согласовывает с председателем аттестационной комиссии конкретные даты проведения заседаний аттестационных комиссий и сообщает их в службу управления персоналом;

– согласовывает с руководителями структурных подразделений списки работников, подлежащих аттестации, и передает их в службу управления персоналом;

– готовит необходимые документы на аттестуемых работников и комплектует их к заседаниям аттестационной комиссии;

– знакомит работников, подлежащих аттестации, под роспись с приказом о проведении аттестации;

– знакомит работников с отзывом об их работе, представленном руководителем структурного подразделения, вышестоящего руководителя;

– информирует членов аттестационной комиссии и аттестуемых работников о времени заседания аттестационной комиссии;

– ведет протокол заседания аттестационной комиссии;

– оформляет документы по результатам аттестации;

– знакомит работников с результатами аттестации;

– решает иные организационные вопросы.

4.9. Замещение временно отсутствующего председателя аттестационной комиссии осуществляет заместитель председателя комиссии.

4.10. Кроме членов аттестационных комиссий могут привлекаться другие квалифицированные специалисты соответствующей службы.

4.11. Заседания аттестационных комиссий проводятся в соответствии с графиком (приложение № 2), утвержденным руководителем организации.

5. Процедура рассмотрения документов на аттестуемых работников

5.1. Не позднее чем за две недели до начала проведения аттестации в аттестационную комиссию представляется отзыв (представление) на подлежащего аттестации работника, подписанный его непосредственным руководителем (приложение 3) и отчет, заполняемый самим работником (приложение 4).

5.2. Форма отчета и отзыва (представление) передаются руководителем структурных подразделений службе управления персоналом не позднее, чем за три недели до проведения аттестации.

Заполненный отчет передается работником его непосредственному руководителю не позднее, чем за три недели до даты его аттестации.

5.3. Отзыв (представление) должен содержать следующие сведения о работнике:

– фамилия, имя, отчество;

– замещаемая должность на момент проведения аттестации и дата назначения на эту должность;

– перечень основных вопросов, в решении которых аттестуемый принимал участие;

– мотивированная оценка профессиональных, личностных качеств и результатов служебной деятельности.

5.4. При каждой последующей аттестации в аттестационную комиссию представляются также отзыв (представление) об аттестуемом работнике и его аттестационный лист (приложение 5) с данными предыдущей аттестации.

5.5. Служба управления персоналом организации не менее чем за неделю до начала аттестации должна ознакомить каждого работника, подлежащего аттестации, с представленным отзывом (представление) о его трудовой деятельности. Аттестуемый работник вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей служебной деятельности за пред-

шествующий период, подтверждающие его профессиональный уровень, а также заявление о несогласии с представленным на него отзывом (представление).

5.6. Служба управления персоналом к заседанию аттестационной комиссии готовит дополнительные материалы:

– справку-объективку на аттестуемого;
– результаты последней оценки деятельности;
– информацию о поощрениях аттестуемого.

6. Процедура аттестации работников

6.1. Заседание аттестационной комиссии проводится в рабочее время, в дни и часы, установленные графиком проведения аттестации.

Аттестация проводится в присутствии аттестуемого работника.

В случае неявки работника на заседание аттестационной комиссии без уважительных причин, комиссия может провести аттестацию в его отсутствие.

6.2. На заседание аттестационной комиссии, кроме аттестуемого работника, приглашается его непосредственный руководитель.

На заседании должно присутствовать не менее 2/3 членов комиссии.

В случае отсутствия по уважительной причине члена аттестационной комиссии от представительного органа работников, указанный орган должен делегировать другого представителя в аттестационную комиссию.

6.3. Порядок рассмотрения вопросов, вынесенных на заседание комиссии, определяется председательствующим по согласованию с членами аттестационной комиссии.

6.4. Секретарь аттестационной комиссии зачитывает отзыв на аттестуемого работника в присутствии членов комиссии, аттестуемого сотрудника и приглашенных лиц, а также знакомит присутствующих с другими материалами, представленными в аттестационную комиссию.

6.5. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы, заслушивает сообщения работника, а, при необходимости, – его непосредственного руководителя, других лиц, участвующих в заседании комиссии.

6.6. Непосредственному руководителю аттестуемого работника и руководителю подразделения предоставляется возможность дополнительно изложить комиссии свое мнение о работе аттестуемого и его деловых качествах.

6.7. Аттестуемый работник сообщает аттестационной комиссии о своих основных должностных обязанностях и выполняемых функциях, о результатах своей работы.

6.8. Члены комиссии задают вопросы аттестуемому работнику в соответствии с определенным председателем аттестационной комиссии перечнем основных документов в пределах его должностной и квалификационной компетенции.

6.9. Председатель комиссии предоставляет аттестуемому работнику возможность высказаться по поводу своей работы, в случае несогласия аттестуемого с отзывом или другими представленными материалами изложить причины своего несогласия.

7. Критерии оценки деятельности работников при аттестации

Работники при аттестации оцениваются по следующим критериям:
– организаторские способности;
– способность принимать решение;
– аргументация и оценочное сравнение;
– системное мышление;
– коммуникативные способности;
– способность к убеждению и сотрудничеству;
– стремление к продвижению по службе;
– способность к ведению переговоров;
– готовность принимать на себя ответственность;
– отношение к работе;
– волевые качества;
– свойства интеллекта;
– свойства, характеризующие систему отношений человека к самому себе;
– отношение человека к окружающим людям.

7.1. Обсуждение профессиональных и личностных качеств работника применительно к его должностным обязанностям и полномочиям должно быть объективным и доброжелательным.

7.2. Оценка деятельности работника основывается на его соответствии квалификационным требованиям по занимаемой должности, определении его участия в решении поставленных перед соответствующим подразделением задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. При этом должны учитываться профессиональные знания, опыт работы, повышение квалификации и переподготовка, а также (в отношении руководящих должностей) организаторские способности.

7.3. Для оценки квалификации аттестуемых и их деловых качеств аттестационная комиссия должна принимать во внимание:
– выполнение обязанностей и работ согласно должностной инструкции, трудовому договору;
– результаты деятельности работника, уровень его квалификации и его соответствия занимаемой должности;
– качество выполнения и объем выполняемых работником задач и трудовой функции в соответствии с занимаемой должностью;
– соблюдение трудовой дисциплины;
– инициативность, наличие предложений и решений по совершенствованию процессов и процедур; качество и оперативность разработки методической, технической и организационно-распорядительной документации; наличие предложений и решений по снижению трудовых и материальных затрат.

8. Процедура принятия рекомендаций по кандидатурам аттестуемых работников по результатам аттестации

8.1. Решение аттестационной комиссией принимается открытым голосованием большинством голосов присутствующих членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов решение принимается в пользу аттестуемого работника.

8.2. Принятие решения аттестационной комиссией и выработка рекомендаций должны осуществляться в отсутствие аттестуемого работника.

8.3. При отсутствии аттестуемого работника на заседании аттестационной комиссии комиссия имеет право принять решение:

– перенести дату проведения аттестации работнику при наличии у него уважительной причины (болезнь, отпуск, командировка) в пределах сроков проведения аттестации, установленных для соответствующего структурного подразделения организации;

– провести аттестацию работника в его отсутствие, если работник был ознакомлен под роспись с приказом, но не явился по уважительной причине (болезнь, отпуск, командировка).

8.4. Работники, не прошедшие аттестацию по уважительной причине (болезнь, отпуск, командировка) в сроки, утвержденные для соответствующего структурного подразделения организации, проходят аттестацию в следующем календарном году.

8.5. Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

– занимаемой должности соответствует;

– занимаемой должности соответствует при условии повторной аттестации через год;

– занимаемой должности не соответствует.

8.6. Аттестационная комиссия, в зависимости от принятого решения, вправе дать рекомендации:

– о повторной аттестации работника через один год (при решении аттестационной комиссии: «занимаемой должности соответствует при условии повторной аттестации через год»);

– о включении работника в кадровый резерв или повышении его в должности;

– о направлении работника на учебу.

8.7. Аттестационная комиссия не вправе предлагать следующие виды решений:

– о понижении работника в должности;

– о переводе работника в другое структурное подразделение;

– о снижении работнику заработной платы.

8.8. Результаты аттестации работника, рекомендации аттестационной комиссии заносятся в протокол (Приложение 6), который составляется в одном экземпляре и подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принявшими участие в голосовании, и в аттестационный лист и доводятся до сведения работника под роспись непосредственно после голосования. Отказ работника от росписи фиксируется в протоколе. Выписка из протокола приобщается к личному делу аттестованного работника.

9. Результаты аттестации

9.1. Результаты аттестации и рекомендации аттестационной комиссии могут учитываться при рассмотрении вопроса:

– о повышении работника в должности;

– о повышении заработной платы;

– о включении работника в кадровый резерв.

9.2. Если работник признан несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, руководитель организации принимает одно из следующих решений:

– о переводе (с письменного согласия работника) на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

– о понижении работнику заработной платы в установленном порядке;

– о направлении работника на переподготовку, обучение;

– об увольнении при невозможности перевода работника на другую работу.

Решение об увольнении работника либо его понижении в должности (окладе) по результатам аттестации принимается в срок не позднее двух месяцев со дня проведения аттестации. Время болезни и отпуска работника не засчитывается в указанный срок.

9.3. По итогам аттестации издается приказ об утверждении итогов аттестации работников, в том числе об утверждении плана мероприятий по результатам аттестации, заполняется аттестационный лист, который подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии.

9.4. Все документы по результатам аттестации (отчет аттестуемого, отзыв, протокол аттестационной комиссии) хранятся в службе управления персоналом.

Доступ к информации по результатам аттестации о работнике должен быть ограничен кругом лиц, работающих с данной информацией, в обязанности которых входит участие в проведении аттестации, и аттестуемым работником. Работник должен дать согласие в письменном виде по каждому факту доступа к его персональной информации со стороны лиц или структурных подразделений организации, не входящих в вышеуказанный круг.

10. Порядок обжалования работниками решений работодателя

10.1. Работник, прошедший аттестацию, в случае своего несогласия с решением аттестационной комиссии может обжаловать его руководителю организации или в установленном законом порядке.

10.2. Трудовые споры, связанные с результатами аттестации рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложения

Приложение 1
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

ПРИКАЗ

_____
(наименование организации)

О проведении очередной аттестации персонала энергокомпаний

«_____»_____20____ г. №_____

В целях наиболее рационального использования кадрового потенциала организации, улучшения подбора, расстановки, обучения персонала, определения степени эффективности труда каждого работника, его вклада в развитие и процветание организации

приказываю:

1. Провести с «____»_____20____г. по «____»_____20_____г. _ очередную аттестацию персонала энергокомпаний согласно утвержденному графику.
2. Для проведения аттестации создать аттестационную комиссию(комиссии) в составе: ____

_____

_____

(указать фамилии, имена, отчества председателя комиссии, его заместителя, секретаря, членов комиссии, а также занимаемые ими должности).

3. Руководителям структурных подразделений организации обеспечить своевременное представление в аттестационную комиссию всех необходимых документов на подчиненных им работников, подлежащих аттестации, согласно графику на 20___ год, руководствуясь Положением о проведении аттестации и рекомендациями членов аттестационной комиссии.
4. С приказом и утвержденным графиком проведения аттестации ознакомить всех работников, в отношении которых проводится очередная аттестация.
5. Ответственность за подготовку документов и явку на аттестацию возложить на_____

_____

(фамилия, имя, отчество, должность)

6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель _____ _____

(наименование организации) (подпись,

расшифровка подписи, инициалы)

Приложение 2
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

Утверждаю
Руководитель
_____
(наименование организации)
_____
(Фамилия, имя, отчество)
«_____»_____ 20_____ г.

График
проведения аттестации персонала в 20_____ году

_____
(наименование подразделения)

Дата проведения аттестации	**Фамилия, имя, отчество аттестуемого**	**Должность аттестуемого**	**Дата представления отзыва (представления) в аттестационную комиссию**

Руководитель службы
управления персоналом _____ _____
(подпись) (Фамилия, инициалы)

С графиком ознакомлены: _____ _____
_____ _____
(подпись, дата) (фамилия,
инициалы аттестуемых)

Приложение 3
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

ОТЗЫВ (представление)
на аттестуемого работника

_____

(наименование подразделения)

_____

(должность, фамилия, имя, отчество)

1. Перечислить основные работы, выполненные аттестуемым за последний год, их качество, соблюдение установленных сроков.

2. Сделать вывод о соответствии работника квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности. В случае имеющихся отклонений, обосновать их или дать предложения по их устранению.

3. Указать деловые качества аттестуемого, способствующие выполнению должностных обязанностей.

4. Указать недостатки, имеющиеся в работе аттестуемого работника и дать рекомендации по их устранению и совершенствованию организации работы аттестуемого.

5. Сделать общий вывод о соответствии работника занимаемой должности:

– соответствует занимаемой должности;

– не соответствует занимаемой должности.

6. Дать рекомендации (при необходимости):
– о повышении (понижении) должностного оклада;
– о повышении (понижении) занимаемой должности;
– о переводе на другой участок работы (ротации);
– о включении в кадровый резерв;
– о необходимом профессиональном развитии (повышении квалификации).

Руководитель подразделения _____
(фамилия, имя, отчество)

С отзывом (представлением) ознакомлен:_____
_____
(подпись, дата, фамилия, инициалы)

Приложение 4
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

ОТЧЕТ РАБОТНИКА

ФИО аттестуемого_____
Занимаемая должность_____
Название структурного подразделения_____
_____
(отдела, управления, службы)

Какие направления деятельности входят в Вашу компетенцию_____
_____
_____
_____

Какие конкретные результаты были получены в аттестуемый период по каждому из этих направлений
_____
_____
_____
_____

Какие проблемы и отклонения от начальных целей и планов возникли у Вас при реализации поставленных задач, в чем Вы видите наиболее вероятные причины этого? _____
_____
_____
_____

Укажите курсы повышения квалификации, которые Вы прошли за последний год, продолжительность обучения, тему обучения
_____
_____
_____
_____

Читаете специальную литературу: _____
_____

Дата_____

Подпись аттестуемого_____

Приложение 5
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ

1. Фамилия, имя, отчество аттестуемого _____

2. Дата рождения _____

3. Образование _____

(когда и какое образовательное заведение окончил)

_____

(документы о повышении квалификации, переподготовке, ученая степень)

4. Специальность и квалификация по образованию _____
_____

5. Занимаемая должность на момент аттестации _____
_____

6. Общий трудовой стаж ____лет; в том числе стаж работы в занимаемой должности)_____ лет.

7. Вопросы к аттестуемому работнику и краткие ответы на них_____
_____
_____

8. Замечания и предложения членов аттестационной комиссии: _____
_____
_____

9. Краткая оценка выполнения аттестуемым рекомендаций предыдущей аттестации _____
_____

(выполнены, выполнены частично, не выполнены)

10. Решение аттестационной комиссии (с обоснованием)_____
_____
_____

(соответствует занимаемой должности, соответствует занимаемой должности
при условии повторной аттестации через год, не соответствует занимаемой должности)

9. Количественный состав аттестационной комиссии _____
На заседании присутствовало_____членов аттестационной комиссии.
Количество голосов_____
За предложенное решение _____, против _____. Воздержалось _____.

10. Рекомендации аттестационной комиссии (с обоснованием)
_____
_____
_____

11. Особое мнение членов аттестационной комиссии (примечания, комментарии) _____
_____
_____

Председатель аттестационной комиссии _____
(подпись, фамилия, инициалы)

Заместитель
председателя аттестационной комиссии _____
(подпись, фамилия, инициалы)

Секретарь аттестационной комиссии _____
(подпись, фамилия, инициалы)

Члены аттестационной комиссии _____
(подпись, фамилия, инициалы)

_____
(подпись, фамилия, инициалы)

Дата проведения «____»_____20_____г.

С аттестационным листом ознакомлен (а) _____ «___»_____20___г.
(подпись аттестестованного, дата)

(место для печати
организации)

Приложение 6
к Положению об аттестации
персонала энергокомпаний

ПРОТОКОЛ
заседания аттестационной комиссии
по_____

от «____»_____ 200___г.

Присутствовали:
члены аттестационной комиссии_____
_____

(фамилии и инициалы председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании)

аттестуемые_____
_____

(фамилии и инициалы аттестуемых на данном заседании)

приглашенные участники_____
_____

(фамилии и инициалы руководителей подразделений, в которых работают аттестуемые)

Повестка дня
Слушали: аттестационные материалы на _____

(фамилия, инициалы, отдел, подразделение)

(если аттестуемых несколько человек, то ставится порядковый номер)

Вопросы к аттестуемому и ответы на них:

_____
_____

Замечания и предложения, высказанные членами аттестационной комиссии:

_____
_____

Оценка деятельности аттестуемых членами аттестационной комиссии

Количество голосов за _____, против _____.

Рекомендации аттестационной комиссии _____
_____

Председатель аттестационной комиссии _____

(подпись, фамилия, инициалы)

Заместитель
председателя аттестационной комиссии _____

(подпись, фамилия, инициалы)

Секретарь аттестационной комиссии _____

(подпись, фамилия, инициалы)

Члены аттестационной комиссии _____

(подпись, фамилия, инициалы)

РЕКОМЕНДАЦИИ
по подготовке и проведению аттестации персонала энергокомпаний

1. Понятие аттестация персонала, ее цели и задачи

Аттестация – организационно-правовая форма определения квалификации персонала, выражающаяся в обязательной и периодической проверке уровня деловых, личностных, а иногда и моральных качеств работника при определении соответствия занимаемой должности (выполняемой работе), проводимая работодателем с участием представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, в целях рационального использования персонала, повышения квалификации, эффективности и качества труда, ответственности, содействия сохранению, изменению и прекращению трудовых правоотношений.

Таким образом, аттестация персонала – этап заключительной оценки персонала за определенный период времени, определения соответствия квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе, позволяющий обеспечить формирование высокопрофессионального кадрового состава руководителей и специалистов организации, стимулирование роста их квалификации, повышения ответственности, исполнительской дисциплины и установления возможностей сохранения, изменения или прекращения трудовых договоров.

В результате аттестация призвана способствовать:

– совершенствованию деятельности организаций по подбору, повышению квалификации и расстановке кадров;

– определению уровня их профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности;

– повышению продуктивности управленческого труда и развитию творческой инициативы;

– обеспечению социальной защищенности работников в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда.

Цель аттестации – наиболее рациональное использование кадрового потенциала организации, улучшение подбора, расстановки, обучения персонала, определение степени эффективности труда каждого работника, его вклада в развитие и процветание организации.

Задачи аттестации:

– оценка эффективности работы сотрудников за предыдущий период;

– постановка и согласование задач на следующий период;

– формирование (или уточнение состава) кадрового резерва;

– выявление потребностей в обучении и развитии;

– уточнение требований к руководителям и специалистам с учетом реализуемой стратегии и изменений внутренней и внешней среды организации;

– разработка предложений, направленных на повышение эффективности работы специалистов и руководителей организации;

– подготовка решений относительно того, как можно наилучшим образом использовать аттестуемого руководителя или специалиста.

Основными принципами организации и правового регулирования аттестации работников являются:

– ***коллегиальность*** – принятие соответствующих решений специально создаваемым коллегиальным органом (аттестационной комиссией);

– ***гласность*** – предварительное ознакомление лиц, подлежащих аттестации, со сроками и правилами ее проведения;

– ***объективность*** – принятие решения на основе заранее определенных объективных критериев, включение в состав комиссии специалистов соответствующего профиля, представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, учета мнения непосредственного руководителя работника, возможности работника высказать свое мнение о представленном на рассмотрение комиссии отзыве;

– недопустимость дискриминации при проведении аттестации согласно предусмотренному статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации запрету на установление предпочтений или ограничений, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда;

– законность;

– обязательность и периодичность проведения;

– открытость и определенность предъявляемых при аттестации требований;

– дифференциация требований, предъявляемых к аттестуемым;

– учет общественных и личных интересов в процессе аттестации.

2. Анализ законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы аттестации персонала

В настоящее время в организациях заметно возросли требования, предъявляемые к уровню подготовки руководителей, специалистов и других работников, рациональной их расстановке и использованию.

Правовому регулированию вопросов аттестации персонала посвящена часть вторая ст. 81 Трудового кодекса РФ, которой определено, что порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Частью третьей ст. 82 Трудового кодекса РФ определено, что при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает возможность расторжения по инициативе работодателя трудового договора (пункт третий части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

К иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, регулирующим вопросы аттестации, относится постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 года № 531 «О введении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи» и принятое в соответствии с ним Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 года № 470/2671. Следует учитывать, что Положение применяется лишь в части, не противоречащей трудовому законодательству.

Локальное нормотворчество является действенным способом решения проблем, связанных с кадровой политикой организации, проведением аттестации. Основным локальным нормативным актом, определяющим порядок, сроки, вопросы, связанные с формированием аттестационной комиссии, подготовкой необходимых материалов, обеспечивающих проведение аттестации, проведением аттестации, оформлением ее результатов, является Положение о порядке аттестации работников организации.

Анализ современных нормативных правовых актов, посвященных аттестации, позволяет выделить ее виды. Например, по срокам проведения различают аттестацию, проводимую один раз в два года, но не реже одного раза в четыре года (федеральные государственные служащие); один раз в три года (руководители и специалисты Госгортехнадзора); один раз в пять лет (педагоги). Ат-

тестация может быть: регулярной основной, развернутой с периодичностью один раз в три-пять лет; регулярной промежуточной, упрощенной, ориентированной на оценку итогов текущей работы (проводится для руководителей и специалистов один – два раза в год); вызванной определенными обстоятельствами (появление вакансии, неплановое направление на учебу, структурные изменения в организации, введение новых условий оплаты труда и т.д.).

По целям проведения – аттестация на право занятия должности, на соответствие занимаемой должности, на право повышения квалификационной категории. Особо следует выделить аттестацию работников, неудовлетворительный результат которой является основанием расторжения трудового договора по пункту 3 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Круг лиц, на которые распространяется аттестация, широк. Организации сами могут определять категории аттестуемых в рамках нормативных правовых актов по аттестации. При отсутствии таких нормативных правовых актов организации с помощью локальных нормативных актов определяют категории аттестуемых, так как в условиях рыночной экономики работодателю особенно важно знать, насколько тот или иной работник соответствует занимаемой должности или выполняемой работе.

Недостаточность квалификации должна быть обязательно подтверждена результатами аттестации, только в этом случае возможно увольнение работника по его несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе, при этом в организациях должны быть (если отсутствуют нормативные правовые акты) разработаны положения об аттестации персонала, утвержденные в соответствующем порядке. Только в этом случае можно говорить о гарантиях прав аттестуемых, как на случай возможного увольнения, так и в рамках всего процесса аттестации в целом (о закреплении реализации права работников на подготовку к аттестации, на ознакомление с требованиями, предъявляемыми к нему, информирование о том, какими знаниями он должен обладать, о круге предполагаемых вопросов и т.д.).

Трудовой кодекс Российской Федерации особо подчеркивает необходимость подтверждения недостаточности квалификации именно результатами аттестации. В настоящее время работник не может быть уволен без решения аттестационной комиссии, так как это не просто проверка, но и прямое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3. Обеспечение легитимности процедуры аттестации персонала

Периодической аттестации подлежат работники, указанные в соответствующем локальном нормативном акте. Периодической аттестации подлежат следующие категории работников: руководители структурных подразделений, в том числе обособленных, а также руководители среднего звена – мастера и т.п., инженерно-технические работники и специалисты всех наименований.

Устанавливая перечень категорий работников, подлежащих периодической аттестации, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок проведения аттестации, определяет тех лиц, которые не включаются в очередную аттестацию. Это – лица, проработавшие в занимаемой должности менее года, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет. При этом, как правило, оговаривается, что женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, подлежат очередной аттестации не ранее чем через год после выхода их на работу в организацию.

На законодательном уровне должно быть закреплено общее правило, в соответствии с которым проверка профессиональных способностей и качества работы должна распространяться на тех работников, чья трудовая функция включает управленческие обязанности, решение организационных вопросов. Иначе говоря, аттестацию должны проходить руководящие работники и специалисты. Конкретный перечень должностей работников, подлежащих аттестации в организации, должен утверждаться работодателем.

Расширение круга лиц, освобождаемых от прохождения очередной аттестации, не оправдано. Во-первых, потому, что работодатель лишается возможности определить уровень квалификации

работника в течение длительного периода (например, если речь идет о лицах, воспитывающих детей, – до достижения детьми возраста 14 или 18 лет), а, следовательно, и оптимизировать использование трудовых ресурсов, что может неблагоприятно отразиться на эффективности деятельности организации. Во-вторых, аттестация может проводиться в интересах работника (например, для повышения заработной платы, повышения в должности). Необоснованное расширение круга лиц, освобождаемых от прохождения очередной аттестации, лишает указанных работников возможности перевода на более высокую должность или повышения заработной платы.

Что касается молодых специалистов, то действующее трудовое законодательство не содержит такого понятия «молодой специалист». Поэтому к работникам, поступившим на работу после окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования (в том числе и в соответствии с договором о целевой контрактной подготовке), должны применяться гарантии общего характера – освобождение от прохождения аттестации в течение первого года работы.

На работников, заключивших срочный трудовой договор или работающих на условиях совместительства, при периодической аттестации распространяются общие правила. При решении вопроса о введении аттестации для указанных работников должна учитываться продолжительность работы (срок трудового договора). Так, представляется нецелесообразным проведение аттестации специалиста, у которого до окончания срока трудового договора осталось несколько месяцев. Очевидно, в таком случае руководитель организации вправе освободить соответствующих работников от прохождения периодической аттестации.

Важную роль в обеспечении легитимности процедуры аттестации персонала играет подготовительный этап.

Подготовка проведения аттестации осуществляется службой управления персоналом при участии представительного органа работников.

Подготовительный период является наиболее ответственным этапом организации аттестации. От того, насколько своевременно и в соответствии с действующим положением о порядке проведения аттестации выполнена соответствующая подготовительная работа, предусмотренная на этом этапе, во многом зависят конечные результаты аттестации:

– определение степени соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;

– выявление перспективы использования потенциальных способностей работника, стимулирование роста его профессиональной компетенции;

– определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки работника;

– обеспечение возможности долгосрочного планирования передвижения кадров, а также своевременного освобождения работника от должности или перевода на менее квалифицированную работу.

Подготовка к проведению аттестации должна проводиться планомерно и включать в себя следующие этапы:

– организация разъяснительной работы в коллективе работников о целях, задачах и порядке проведения аттестации;

– уточнение круга работников организации, подлежащих аттестации;

– утверждение графиков и сроков проведения аттестации;

– подготовка приказа о проведении аттестации и утверждении состава аттестационной комиссии;

– подготовка необходимых документов на аттестуемых и представление этих документов в аттестационную комиссию;

– проверка наличия и ознакомление членов аттестационной комиссии с должностными инструкциями аттестуемых.

Примерные формы приказов, отзывов (представлений), аттестационных форм – в приложениях к Положению об аттестации персонала энергокомпаний. Обязательное условие – это ознакомление и подпись работника под всеми документами, касающимися его в процессе проведения аттестации, особенно с протоколом заседания аттестационной комиссии, приказом по итогам аттестации, в которых записаны итоги прохождения аттестации.

Подготовленные документы обсуждаются, корректируются и представляются на совещании у руководителя. После того как достигнуты соглашения, все документы подписаны и утверждены, можно переходить к следующему этапу.

Целесообразно разработать план проведения аттестации.

ПЛАН
проведения аттестации

№	Дата	Мероприятие	Ответственный	Соисполнители
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1		Составление и подписание приказа о проведении аттестации	Директор по персоналу	Секретарь Руководителя
2		Составление плана проведения аттестации	Менеджер по оценке персонала	
3		Информационная встреча с участниками аттестации, организация ознакомления персонала с приказом	Менеджер по оценке персонала	
4		Анализ и оценка деятельности каждого аттестуемого работника	Менеджер по оценке персонала	
5		Актуализация кадровых документов, корректировка критериев оценки	Менеджер по оценке персонала	Специалист по кадрам
б		Подготовка оценочных процедур, оформление бланков и документов для работы аттестационной комиссии	Менеджер по оценке персонала	
7		Оформление отзыва (представления) на каждого аттестуемого работника	Линейный руководитель	
8		Организация заполнения и сбор листов отчетов аттестуемого	Менеджер по оценке персонала	
9		Составление пакета документов для аттестационной комиссии	Менеджер по оценке персонала	
10		Подготовка аттестационной комиссии	Менеджер по оценке персонала	
11		Организация и проведение процедуры аттестации	Председатель аттестационной комиссии	
12		Обработка рабочих документов, подготовка Проекта решения аттестационной комиссии	Менеджер по оценке персонала	
13		Проведение итогового заседания аттестационной комиссии	Председатель аттестационной комиссии	

1	2	3	4	5
14		Обработка документов, подготовка проекта приказа о результатах аттестации, подготовка заключений по каждому участнику аттестации	Менеджер по оценке персонала	
15		Оформление приказа, сбор подписей членов аттестационной комиссии	Менеджер по оценке персонала	Секретарь руководителя
16		Обратная связь с участниками аттестации, сбор подписей в приказе	Менеджер по оценке персонала	
17		Комплектация пакета документов по каждому участнику, архивация документов	Специалист по кадрам	

После подготовки соответствующих документов начинается работа по разъяснению целей и задач аттестации и преодолению сопротивления, неизбежно возникающего среди работников. Необходимо объяснить работникам, что аттестация – это не карательная мера, а необходимый инструмент развития организации.

С этой целью рекомендуется:
– разъяснение официально утвержденных документов всем работникам организации;
– проведение семинаров;
– выступления на собраниях в подразделениях;
– «горячая линия»: ответы на вопросы;
– персональная раздача форм.

Важно объяснить, что для работника регулярно проводимые аттестации дают возможность узнать об итогах своей работы, понять ожидания своего руководителя и требования, предъявляемые к нему организацией, а также позволяют донести до руководства организации свои стремления, карьерные и профессиональные интересы, пожелания относительно работы.

Необходимый атрибут подготовки к аттестации для работника и его руководителя – заполнение аттестационных форм. Удачным является вариант, когда не только у руководителя, но и у работника есть время провести самооценку своих достижений, подумать над целями и задачами на следующий период, и оценить, какие знания и навыки ему необходимо получить для того, чтобы сделать свою работу еще эффективнее.

Многие менеджеры сопротивляются проведению аттестации, так как для них это бывает связано с большим количеством дополнительной «бумажной» работы. Сотрудникам службы управления персоналом стоит иметь это в виду и не перегружать формы излишней информацией. Возможен также вариант, когда руководитель лишь вносит свои комментарии в форму, заполненную аттестуемым.

При составлении графика аттестации и проведении бесед важно придерживаться нескольких правил.

1. Планируя время проведения аттестации, нужно учитывать и график работы организации в целом и периоды массовых отпусков. Аттестация должна быть спланирована таким образом, чтобы не парализовать деятельность организации и службы управления персоналом.

2. На беседу с каждым человеком, если это аттестация, направленная на развитие, а не формальная процедура, нужно выделить не менее 30–40 минут.

3. Беседа не должна проходить в нерабочее время, поскольку нужна компании гораздо больше, чем работнику.

4. Ни один руководитель не в состоянии проводить больше 3–4 встреч в день без ущерба для его основной работы и качества оценки.

5. Помнить, что любой человек волнуется в ожидании аттестации, стараться не переносить беседу или заседание комиссии, а если уж так случилось, сообщить об этом работнику заранее. Не стоит создавать на аттестации атмосферу экзамена. Постараться организовать все так, чтобы аттестуемому было удобно и ничто не отвлекало от беседы.

Подготовка необходимых документов, согласно действующему законодательству, предусматривает, как правило, составление отзыва (представления) на аттестуемого работника.

При последующей аттестации в аттестационную комиссию на аттестуемого работника представляется наряду с отзывом аттестационный лист с данными предыдущей аттестации.

Юридическое значение отзыва (представления) выражается в том, что он является одним из главных письменных документов, подтверждающим в значительной мере факт выполнения аттестуемым работником возложенных на него трудовых обязанностей в соответствии с занимаемой должностью. Отзыв лежит в основе признания работника соответствующим или несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе.

Отзыв (представление) на аттестуемого работника составляется его непосредственным руководителем и подписывается руководителем подразделения, в котором работает аттестуемый.

В отзыве (представлении) указываются объективные сведения о работе работника по занимаемой должности, перечень вопросов, в которых он лично или в коллективе принимал участие, дается мотивированная оценка профессиональных, личных качеств и результатов деятельности. В отзыве (представлении) целесообразно отразить также своевременность выполнения заданий и поручений, относящихся к работе аттестуемого, качество и сложность работы, степень самостоятельности при ее выполнении, инициативность, соблюдение трудовой дисциплины.

В отзыве (представлении) должны быть при необходимости отмечены также недостатки в работе аттестуемого, факты упущений и ошибок при исполнении трудовых обязанностей, причины неправильного поведения и т.д.

При составлении отзыва (представления) на руководителя наряду с указанными данными рекомендуется также отметить достигнутые результаты возглавляемого им подразделения (коллектива работников). Отзыв подписывается вышестоящим руководителем, в чьем подчинении находится подразделение.

Служба управления персоналом организации не менее чем за неделю до начала аттестации должна ознакомить каждого аттестуемого с представленным отзывом (представлением) о его работе.

Аттестуемый работник вправе представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения о своей деятельности за период, предшествующий аттестации, а также мотивированное письменное заявление о своем несогласии с представленным отзывом (представлением) в случае несогласия с ним.

Отзыв (представление) вместе с аттестационным листом предыдущей аттестации представляется в аттестационную комиссию не позднее, чем за две недели до аттестации.

Законодательство не устанавливает исчерпывающего перечня документов и иной информации, анализируемой аттестационными комиссиями. Специфика работы целого ряда работников может вызвать потребность в получении дополнительных сведений об аттестуемом работнике (о состоянии здоровья, специальной подготовке и т.д.) Поэтому устанавливать какой-либо единый перечень документов, представляемых на аттестуемых работников, нецелесообразно.

Представляемые документы должны отражать необходимую информацию об аттестуемом работнике за отчетный период, а для аттестуемых впервые – за период их работы в данной должности. Информация, относящаяся к более отдаленному периоду, не может иметь решающего значения при вынесении заключения о квалификации работника и соответствия его занимаемой должности.

4. Формирование состава аттестационной комиссии

Аттестацию персонала осуществляет аттестационная комиссия.

Количественный и персональный состав аттестационной комиссии, сроки и порядок ее работы утверждаются руководителем организации.

Формирование аттестационной комиссии, количественный и персональный состав осуществляется руководителем организации с учетом численности и категории аттестуемых, а в необходимых случаях – и территориального размещения подразделений, где работают аттестуемые.

Персональный состав аттестационных комиссий утверждается руководителем организации, как правило, одновременно с утверждением графика проведения аттестации. В приказе (распоряжении) указывается фамилия, имя, отчество каждого члена комиссии, его занимаемая должность и структурное подразделение, в котором он работает, а также назначается председатель комиссии, его заместитель и секретарь. Вводить или выводить из состава аттестационной комиссии ее членов без приказа (распоряжения) руководителя организации не допускается.

Члены комиссии, а также ее секретарь назначаются из числа руководителей структурных подразделений организации, а также высококвалифицированных специалистов.

С изданием приказа о формировании аттестационной комиссии она приступает к своей работе.

Работа начинается с подготовки к проведению аттестации.

Председатель аттестационной комиссии:

– осуществляет общее руководство работой комиссии;

– распределяет обязанности между членами комиссии по проведению разъяснительной работы в соответствующих подразделениях организации о порядке и сроках проведения аттестации, осуществлению контроля за своевременностью, полнотой, объективностью и качеством представляемых в комиссию необходимых документов, характеризующих профессиональные и личные качества аттестуемых;

– определяет порядок рассмотрения вопросов;

– обсуждает с членами комиссии требования, которым должны соответствовать аттестуемые работники согласно занимаемой должности.

Секретарь аттестационной комиссии:

– согласовывает с председателем аттестационной комиссии конкретные даты проведения заседаний аттестационной комиссии и сообщает их в службу управления персоналом;

– согласовывает с руководителями структурных подразделений списки работников, подлежащих аттестации, и передает их в службу управления персоналом;

– готовит необходимые документы на аттестуемых работников и комплектует их к заседаниям аттестационной комиссии;

– знакомит работников, подлежащих аттестации, под роспись с приказом о проведении аттестации;

– информирует членов аттестационной комиссии и аттестуемых работников о времени заседания аттестационной комиссии;

– ведет протокол заседания аттестационной комиссии;

– оформляет документы по результатам аттестации;

– решает иные организационные вопросы.

5. Определение критериев оценки деятельности аттестуемых работников

Работники при аттестации оцениваются по следующим критериям:

– отношение к работе (направленность на результат, работоспособность, строгое соблюдение трудовой дисциплины и порядка, удовлетворенность трудом);

– организаторские способности (самостоятельность в работе, способность контролировать ход дел, лидерские способности);

– волевые качества (целеустремленность, ответственность за решение и исполнение, настойчивость и упорство, способность отстоять свою точку зрения);

– свойства интеллекта (культурный уровень, умение обобщать информацию, решать сложные и нестандартные задачи, видеть перспективу);

– свойства, характеризующие систему отношений человека к самому себе (самооценка, самодисциплина и исполнительность, требовательность к себе, коммуникабельность, стремление к повышению квалификации, продвижению по работе);

– отношение человека к окружающим людям (умение налаживать деловые отношения, убеждать и сотрудничать, стремление оказывать помощь коллегам по работе, учет интересов сотрудников, умение воспринимать критику, вежливость и тактичность, умение защищать интересы коллектива).

6. Обеспечение легитимности принятия рекомендаций аттестационной комиссии по результатам аттестации персонала

Одним из основных участков в работе аттестационной комиссии является ознакомление с поступившими в комиссию документами и другой информацией об аттестуемых работниках.

Каждый член аттестационной комиссии вправе потребовать от председателя и его заместителя своевременного ознакомления с представленными на аттестуемых документами, высказать свое мнение по поводу их содержания, оформления, достоверности и необходимости дополнительного сбора какой-либо информации.

Предварительное ознакомление с материалами аттестации дает возможность каждому члену комиссии качественно провести с аттестуемыми работниками собеседование, в процессе которого выясняются факты, могущие иметь правовое значение при принятии комиссией окончательного решения по результатам аттестации. Собеседование, в частности, помогает определить уровень профессиональной подготовки работника по занимаемой должности, компетентность, творческие и организаторские способности, инициативность, организованность, деловитость и ответственность за выполнение должностных обязанностей.

Подготовка необходимых документов на аттестуемых работников предусматривает также заполнение аттестационных листов. Эта работа, как правило, возлагается на секретаря аттестационной комиссии.

Вопросы и порядок заполнения аттестационных листов устанавливаются соответствующим Положением об аттестации работников.

Аттестационный лист подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем аттестационной комиссии и всеми ее членами, присутствующими на заседании комиссии в день ее проведения. С содержанием аттестационного листа аттестуемый должен быть ознакомлен под роспись, после чего документ, заверенный печатью юридического лица, хранится в личном деле работника до очередной аттестации.

Содержание аттестационного листа не должно ограничиваться стандартными данными об аттестуемом работнике. Его целесообразно расширять при подготовке аттестации отдельных категорий работников, занимающих определенные должности и выполняющих более ответственную и сложную работу. Это следует оговорить в отраслевых, ведомственных нормативных правовых актах или локальных нормативных актах, регламентирующих отношения по аттестации, что будет способствовать решению важнейших задач аттестации, главными из которых, в конечном счете, являются совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, создание резерва на выдвижение кадров.

Подведение итогов — последний этап аттестационной кампании, включающий:

– подготовку отчетов аттестационной комиссии, сводного отчета по итогам аттестации;

– оформление и организацию хранения/использования персональной информации;

– подготовку рекомендаций и планов работы с персоналом;
– подготовку и утверждение кадровых/административных решений;
– проведение итоговых собеседований с аттестуемыми.

На основании результатов исследования профессиональной компетентности работника, его деловых и личностных качеств аттестационная комиссия выносит итоговую оценку. Руководитель организации в недельный срок знакомится с отчетом и на основе выработанных комиссией рекомендаций принимает необходимые меры. Руководитель организации принимает то или иное управленческое решение, которое оформляется соответствующим приказом (о назначении работника на более высокую должность, переводе на другую работу, увольнении с учетом требований трудового законодательства и т. д.)

Все решения по результатам проведенной аттестации реализуются в срок не более двух месяцев со дня ее проведения. По истечении указанного срока понижение разряда, снижение размера должностного оклада, уменьшение или отмена надбавок к нему, а также увольнение работника по результатам аттестации не допускаются. Время болезни и отпуска работника не засчитывается в двухмесячный срок.

Результаты работы комиссии сводятся к следующим выводам:
– работник соответствует занимаемой должности;
– соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии;
– не соответствует занимаемой должности.

Решение комиссии о соответствии работника занимаемой позиции открывает перед ним новые возможности — повышение зарплаты, перевод на вышестоящую должность или повышение категории, направление на обучение, на повторную аттестацию и т. д. Работник, не соответствующий занимаемой должности, может быть переведен на другую работу или уволен в соответствии с трудовым законодательством.

В таких случаях необходимо учесть следующие моменты:
– перевод на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с согласия работника; или увольнение (как, впрочем, и все другие решения по результатам аттестации) нужно осуществить в срок не более двух месяцев со дня аттестации (время болезни и пребывание в отпуске работника не засчитываются в двухмесячный срок):
– если работник не согласен с переводом на другую должность, другую работу руководитель организации может расторгнуть с ним трудовой договор в соответствии с законодательством, предварительно предложив ему рассмотреть имеющиеся на данный момент вакансии с учетом состояния его здоровья.

Итоги аттестации формулируются в отчете. Он может быть единым для всего руководства организации с приложением плана мероприятий по реализации итогов аттестации. Может быть подготовлен специальный отчет для руководителя организации и отдельно для руководителя функциональных направлений. Отчет должен быть убедительным, содержать реальные факты, но при этом соблюдается конфиденциальность информации, полученной от отдельных работников. Отчет должен быть объективным, в нем должна присутствовать значимая и проверенная информация.

Структура отчета по результатам аттестации может содержать:
– выявленные проблемные точки на уровне структуры и распределения обязанностей;
– процент работников, соответствующих занимаемой должности, по организации в целом, по каждому структурному подразделению;
– процент работников, не соответствующих занимаемой должности, по организации в целом, по каждому структурному подразделению;
– список работников, выдвинутых в кадровый резерв;
– программа обучения кадрового резерва.

Понимание целей и задач аттестации, поддержка этой работы со стороны аттестуемых, их готовность сотрудничать с аттестационной комиссией в значительной мере определяют успех аттестации.

7. Правовые последствия результатов аттестации персонала

В соответствии с действующими нормативными правовыми актами решение по результатам аттестации принимает руководитель организации. Данная аттестационной комиссией оценка деятельности работника для работодателя необязательна, руководитель вправе не рассматривать вопрос об увольнении или переводе работника на другую работу, если по результатам аттестации тот признан не соответствующим занимаемой должности, т.к. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации право увольнять работников по любому основанию, предусмотренному Трудовым кодексом Российской Федерации, – это исключительное право работодателя.

Следует отметить, что признание работника соответствующим занимаемой должности (выполняемой работе) исключает для руководителя организации возможность принятия решения об увольнении или переводе на нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу в связи с недостаточной квалификацией, поскольку в силу п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации необходимо подтвердить результатами аттестации.

Также необязательны для работодателя рекомендации аттестационной комиссии о присвоении работнику квалификационного разряда, категории, разряда по оплате труда и т.п. Учитывая, что одной из целей аттестации является точное определение уровня квалификации работника и соответствия его оплаты труда уровню квалификации, такая обязанность работодателя может быть закреплена в коллективном договоре или соответствующем локальном нормативном акте.

8. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников по результатам аттестации

Согласно ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В действующих нормативных правовых актах, посвященных аттестации, содержатся лишь общие формулировки порядка обжалования решений аттестационной комиссии и работодателя, принятого по результатам аттестации: «трудовые споры по вопросам увольнения и восстановления в должности работников, признанных по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров»; «трудовые споры, связанные с аттестацией, в том числе и по вопросам увольнения работников, признанных не соответствующим занимаемой должности, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров»; «трудовые споры, связанные с аттестацией, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством о порядке рассмотрения трудовых споров».

Если в отношении споров по вопросам перевода на другую работу, увольнения и восстановления в должности работников, признанных по результатам аттестации не соответствующими занимаемой должности, как индивидуальных трудовых споров, такой порядок установлен Трудовым кодексом Российской Федерации (ч.2 ст. 391 ТК РФ), то в отношении споров, связанных с самой аттестацией, в том числе возникающих в связи с несогласием работника с выводами аттестационной комиссии, специальный порядок рассмотрения не установлен.

Стороной спора выступает не работодатель, а созданный им коллегиальный орган – аттестационная комиссия, существо спора (оценка деловых качеств работника) не отвечает понятию индивидуального трудового спора, предусмотренного ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации – это спор не о применении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, что характеризует индивидуальный трудовой спор.

Ни один нормативный правовой акт не предусматривал ни органа, куда следует обратиться работнику, если он не согласен с решением комиссии, или если, с его точки зрения, был нарушен порядок аттестации, ни процедуры обжалования решения комиссии. В связи с этим в научной литературе и правовой деятельности признавалась оправданной практика, которая шла по пути рассмотрения жалоб на акты аттестационной комиссии руководителями соответствующих предприятий, учреждений и организаций, поскольку именно они и вправе не согласиться с выводами аттестационной комиссии, назначить повторную аттестацию.

В сфере трудовых отношений Конституция Российской Федерации (п.4 ст. 37) наряду с другими правами граждан признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (главы 61-62) дается определение понятия трудового спора, устанавливаются органы по рассмотрению трудовых споров, порядок и сроки их рассмотрения, регулируются другие вопросы.

Конституция Российской Федерации (ст. 126) сохранила право Верховного Суда Российской Федерации давать разъяснения по вопросам практики судов общей юрисдикции. Постановления Верховного Суда Российской Федерации разъясняющего характера имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, т.к. разъясняют судам, как надо применять конкретные нормы права. Тем самым разъяснения восполняют имеющиеся в трудовом законодательстве пробелы.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. (с изм.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» принято в связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации.

При разрешении трудовых споров, вытекающих из трудовых правоотношений применительно к аттестации персонала, необходимо учитывать следующие разъяснения Верховного Суда Российской Федерации, имеющие значение не только для судебной, но и хозяйственной практики.

Статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает двухзвенную систему органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – комиссии по трудовым спорам и суды общей юрисдикции.

Необходимо учитывать, что Федеральным законом от 22 июля 2008 г. № 147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» пункт 6 части 1 ст. 23 ГПК РФ, в соответствии с которым «дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров» были отнесены к подсудности мирового суда, **признан утратившим силу** («Российская газета», № 160, 30.07.2008).

Следовательно, начиная с 9 августа 2008 г. **все трудовые споры рассматриваются федеральными районными судами**, ***в т.ч. и споры, связанные с аттестацией*** (дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным, об изменении формулировки основания увольнения, о переводе на другую работу и др.).

Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения трудового спора, и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд. Разъяснение Верховного Суда Российской Федерации основано на содер-

жании ст. 46 Конституции Российской Федерации, которая гарантирует каждому право на судебную защиту, и Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит положения об обязательном предварительном внесудебном порядке разрешения трудовых споров комиссией по трудовым спорам.

Заявление работника о восстановлении на работе подается в федеральный районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки (п.2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм.).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (части 1, 2 ст. 392) судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (ч.2 ст. 390), так как суд может восстановить этот срок при признании причины пропуска уважительной и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч.6 ст. 152 ГПК РФ).

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствующие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольным членом семьи).

Верховный суд Российской Федерации в постановлении № 2 от 17 марта 2004 г. (с изм.) требует обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд. В соответствии с гл.14 ГПК РФ в указанный срок включается, в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству. Вместе с тем, исходя из ч. 3 ст. 152 ГПК РФ, по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанного выше срока.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 года № 2 (с изм.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Такая же позиция была высказана и в п. 11 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора». В частности, в нем говорилось, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суды восстанавливали работников на работе, если выводы аттестационной комиссии не подтверждались конкретными материалами, свидетельствующими о недостаточной квалификации работников.

Анализ гражданского процессуального законодательства дает основание для следующего утверждения: выводы аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе не должны восприниматься как не подлежащие перепроверке и иной юридической оценке, т.к. эти выводы – один из видов доказательств, они нуждаются в тщательной проверке, а потому суд вправе при необходимости дать оценку заключению аттестационной комиссии с учетом других доказательств, имеющихся в деле. При исследовании материалов аттестационной комиссии суд не только обсуждает выводы комиссии о квалификации работников, но и проверяет соблюдение правил проведения самой аттестации. Нарушение такой процедуры влечет за собой отмену принятого аттестационной комиссией решения.

Примерная форма приказа
о результатах очередной аттестации персонала

ПРИКАЗ

_____
(наименование организации)
«_____»_____20____г. №_____

Об итогах очередной аттестации персонала

Руководствуясь приказом от «___»_____ 20____г. №_____ «О проведении очередной аттестации персонала» в организации в период с _____по_____ в соответствии с утвержденным графиком проведена периодическая аттестация работников. _____

(излагаются результаты аттестации: положительные стороны работы,
недостатки, имевшие место в организации и проведении аттестации,
их причины, анализируются рекомендации аттестационных комиссий
и предложения аттестуемых)

и в целях дальнейшего совершенствования работы с кадрами, повышения уровня их профессиональной подготовки и ответственности за выполнение должностных обязанностей,

приказываю:

1. Утвердить мероприятия по выполнению рекомендаций аттестационной комиссии по результатам аттестации.
2. Аттестационной комиссии, назначенной приказом от _____ 20___ г. №_____:

провести повторную аттестацию персонала, в отношении которых аттестационной комиссией вынесено решение о внеочередной аттестации через год;

провести аттестацию персонала, в отношении которых истек срок освобождения от очередной аттестации.

3. Утвердить график проведения аттестации работников, подлежащих повторной аттестации, и работников, ранее освобожденных от очередной аттестации.
4. Руководителю службы управления персоналом _____
_____

(фамилия, имя, отчество)

Начальникам структурных подразделений и служб организации в подготовительной работе к проведению очередной аттестации работников руководствоваться принятым в организации Положением об аттестации и настоящим приказом.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на _____
_____

(должность, фамилия, имя, отчество)

Руководитель организации_____

(подпись, расшифровка подписи)

**Примерная форма приказа
о проведении повторной аттестации персонала**

ПРИКАЗ

_____
(наименование организации)
«_____»_____20____г. №_____

О проведении повторной аттестации персонала

В целях обеспечения выполнения решений аттестационной комиссии по результатам очередной аттестации персонала, организованной в соответствии с приказом от «____» _____20 ___ г. №_____,

приказываю:

1. Провести повторную аттестацию персонала, которые по решению аттестационной комиссии (протокол заседания аттестационной комиссии от _____ №_____) не соответствуют занимаемой должности или выполняемой работе.

2. Утвердить состав аттестационной комиссии (приложение 1) для организации и проведения повторной аттестации работников.

3. Утвердить График проведения повторной аттестации работников (приложение 2).

4. Руководителю службы управления персоналом_____

(фамилия, инициалы)

4.1. Организовать заседания аттестационной комиссии.

4.2. Обеспечить руководителей структурных подразделений и членов аттестационной комиссии необходимыми документами в соответствии с Положением об аттестации персонала.

5. Руководителям структурных подразделений:

5.1. Согласовать списки работников, подлежащих повторной аттестации (приложение 3) в соответствии с Положением об аттестации персонала.

5.2. Ознакомить работников, подлежащих аттестации, с приказом под роспись.

5.3. Предоставить секретарю аттестационной комиссии отзывы (представления) на аттестуемых и отчеты аттестуемых работников не позднее, чем за три дня до проведения аттестации.

6. Контроль за исполнением приказа возложить _____

_____

(должность, фамилия, инициалы)

Руководитель организации_____

(подпись, расшифровка подписи)

Примерная форма учета предложений аттестуемых работников

№ п/п	Фамилия, имя, отчество аттестуемого, внесшего предложение. Должность, место работы	Содержание предложения	Решение о принятии или отклонении предложения (с обоснованием причины отклонения)	Ответственные за выполнение принятых предложений. Сроки выполнения

Аналитическая записка об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Правительству Российской Федерации в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТЛС РФ) предоставлено право определять особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Данная статья устанавливает правила исчисления среднего заработка для случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

– лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39 ТК РФ);

– при временном переводе в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ);

– выплаты выходного пособия при нарушении правил заключения трудового договора (ст. 84 ТК РФ);

– оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.ст. 114,127 ТКРФ);

– оплаты труда при невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ);

– оплаты времени простоя по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ);

– оплаты на период освоения нового производства (ст. 158 ТК РФ);

– оплаты времени нахождения в командировке (ст. 167 ТК РФ);

– оплаты учебных отпусков (ст.ст. 173-176 ТК РФ);

– выплаты выходного пособия при увольнении и последующих выплат на период трудоустройства (ст. ст. 178, 296, 318 ТК РФ);

– выплаты дополнительной компенсации при расторжении трудового договора по сокращению численности без предупреждения за два месяца (ст. 180 ТК РФ);

– выплаты компенсации при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника (ст. 181 ТКРФ);

– оплаты при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

– оплаты при направлении на медицинские обследования и медицинские осмотры (ст.ст. 185,212, 219 ТКРФ);

– оплаты за дни сдачи кров и ее компонентов и дни отдыха в связи с этим (ст. 186 ТК РФ);

– оплаты при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от

– работы (ст. 187 ТКРФ);

– оплаты за время приостановки работы из-за нарушения норм охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

– при определении размера материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ);

– оплаты при переводе на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (с. 254 ТК РФ);

– оплаты предоставляемых дополнительных перерывов для отдыха и питания работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (с. 258 ТК РФ);

– при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы освобожденному профсоюзному работнику после окончания срока его полномочий (ст. 375 ТК РФ);

– оплаты времени вынужденного прогула незаконно уволенному и

– восстановленному судом работнику (ст. 394 ТК РФ);

– оплаты за время задержки исполнения решения о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ);

– оплаты на время участия в разрешении коллективного трудового спора членам примирительной комиссии и трудовым арбитрам (ст. 405 ТК РФ).

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы было утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. № 213.

Однако Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №> 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» внесены изменения в статью 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая изложенное, в целях реализации положений ст. 139 ТК РФ в новой редакции, Правительство Российской Федерации своим постановлением от 24 декабря 2007 г. № 922 с

учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений утвердило новое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Указанное постановление Правительства РФ опубликовано в Российской газете 29 декабря 2007 г. и вступило в силу 6 января 2008 года. Таким образом, новое Положение применяется для случаев, наступивших, начиная с 6 января 2008 года. Время произведения расчетов среднего заработка значения не имеет. Например, если работник оформил отпуск с 6 января 2008 г., а расчеты среднего заработка произведены в декабре 2007 г. по «старым» правилам, следует произвести перерасчеты с доплатой, если средний заработок по новым правилам окажется больше.

Положение, в частности, учитывает:

– изменение среднемесячного числа календарных дней для расчета отпускных с 29,6 на 29,4 (с учетом 12 нерабочих праздничных дней в системе нерабочих праздничных дней в Российской Федерации в настоящее время). Данное изменение позволило прекратить некоторые фактические занижения среднего заработка за время отпуска, связанные с применением величины среднемесячного числа календарных дней 29,6, которая была рассчитана при 10 нерабочих праздничных днях в году;

– установление единого расчетного периода для исчисления средней заработной платы – 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Таким образом, практически сводится к нулю вероятность существенного различия отпускных сумм в связи с неравномерностью начислений заработной платы в течение года, как это было при расчетном периоде 3 календарных месяца. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

При подготовке нового Положения учтена также практика применения ранее действовавшего Положения, показавшая необходимость внесения изменений в некоторые правила произведения расчетов, а также внесены изменения редакционного характера в целях устранения разночтений при применении отдельных норм.

Положение закрепляет решение Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2006 г. № ГКПИ06-637 об исчислении среднего заработка для расчета отпускных сумм и компенсаций за неиспользованный отпуск работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, на общих основаниях, и не содержит особого механизма расчета отпускных таким работникам.

Кроме того, практика применения ранее действовавшего Положения показала необходимость внесения изменений в некоторые правила произведения расчетов, а также изменений редакционного характера в целях устранения разночтений при применении отдельных норм.

Основные изменения касаются расчета отпускных и порядка учета премии в некоторых случаях.

В частности, внесены изменения в порядок подсчета количества календарных дней в не полных календарных месяцах расчетного периода, применяемого для расчета отпускных.

В соответствии с п. 10 нового Положения количество календарных дней в не полном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29.4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце независимо от режима работы работника. То есть, если, например, работник ушел в отпуск в январе 2003 г., расчетный периодом будет весь 2007 год. Если предположить, что работник в месяце расчетного периода марте 2007 г. с 27 по 31 число болел, то независимо от того, работает он по графику пятидневной рабочей недели, шестидневной рабочей недели, суммированному учету рабочего времени, количество календарных дней, применяемое для расчета отпускных в этом месяце, составит 26.

Еще пример. Работник с суммированным учетом рабочего времени в июле 2007 г., месяце расчетного периода, с 16 июля до конца месяца болел, не имеет значения, какая отработка по графику приходится на период с 1 по 15 июля. Количество календарных дней, принимаемое для расчета среднего заработка для оплаты отпуска, составит:

$$29{,}4 : 31 \times 15 = 14{,}23$$

В целях защиты интересов обучающейся молодежи по заочной и очно-заочной формам обучения в Положение включена норма об оплате всех календарных дней учебных отпусков (включая нерабочие праздничные дни), предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения (п. 14).

Пункт 15 нового Положения предусматривает иной порядок учета премий и вознаграждений, начисленных за периоды, входящие в расчетный. Такие премии и вознаграждения, начисленные с учетом фактической отработки, в случае, если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, или из него исключалось время в соответствии с Положением, теперь учитываются при определении среднего заработка по фактически начисленным суммам, а не пропорционально отработанному времени как прежде. В результате учитываемые суммы выплаченных премий в составе среднего заработка при не полностью отработанном расчетном периоде оптимизируются. Например, если в расчетном периоде (январь-декабрь 2007 г.) начислена квартальная премия в апреле за 1 квартал, в котором работник болел, с учетом фактически отработанного времени, она будет учитываться по начисленной сумме. В то время как квартальная премия, начисленная в январе на 1У квартал с учетом фактически отработанного времени, еще раз будет пересчитана пропорционально, так как 1У квартал не входит в расчетный период.

В Положение включен новый пункт (3), согласно которому для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие). Таким образом, даже если подобные выплаты будут включены в систему оплаты труда, в расчетах они не принимают участия.

Пункт 5 Положения определил периоды, исключаемые из расчетного при исчислении среднего заработка. К ним относятся в основном те периоды, которые исключались в соответствии с п. 4 ранее действующего Положения, в частности, периоды, когда за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Новацией является то, что перерывы для кормления ребенка, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и оплачиваемые в размере среднего заработка, теперь не исключаются.

Также в п. 5 Положения отсутствует период, когда работнику предоставлялись дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ. Это связано с увеличением продолжительности расчетного периода. При расчетном периоде 12 календарных месяцев, если данный период – дни отдыха (отгулы) не исключать, произойдет завышение отпускных вахтовикам. Следует напомнить, что во времена СССР, когда отпускные рассчитывались за 12 календарных месяцев, дни отдыха (отгулов) также не исключались.

Правила корректировки среднего заработка при повышении в организации размеров оплаты труда не менялись. Однако в пунктах 16 и 17 появились уточняющие формулировки относительно выплат, которые следует учитывать при повышении среднего заработка. К таким выплатам относятся тарифные ставки, оклады (должностные оклады) и выплаты, установленные к ним в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных в диапазоне этих значений. Также добавлено, что не повышаются выплаты, установленные в абсолютных размерах. Это означает, что, если, например, работнику установлен повышающий коэффициент к окладу в кратности от 1 до 10, при повышении окладов, этот коэффициент не будет корректироваться, так как размер заработной платы работника в данном случае зависит от размера коэффициента, а не от размера оклада. Например, оклад может повыситься, а коэффициент уменьшиться и в результате заработная плата тоже будет меньше.

Кроме того, в текст Положения внесены редакционные изменения с учетом практики его применения в ранее действующей редакции, направленные на устранение разночтений отдельных норм при произведении расчетов среднего заработка.

В частности, пунктом 15 Положения установлено, что при определении среднего заработка учитываются премии и вознаграждения, начисленные «в расчетном периоде», а не «за расчетный период». В обоих случаях речь идет об учете премий, начисленных в рамках расчетного периода. Однако предыдущая редакция (п.14 Положения) приводила на практике к неправильному поряд-

ку учета премий в некоторых случаях и, как следствие, к штрафным санкциям. Бухгалтер включал в расчет премии, начисленные за месяцы расчетного периода. В то время как для расчетов не имеет значения, за какие периоды начислялись премии и когда они выплачивались. Важно, чтобы начисление их произошло в расчетном периоде и важен размер премиальных выплат, который можно включить в расчеты.

Вызывал затруднение в применении и пункт 5 ранее действовавшего Положения, согласно которому если работник в расчетном периоде не работал, расчеты среднего заработка производились за предшествующий период времени, равный расчетному. В случаях, когда работник отсутствовал на рабочем месте более длительный период, вместо того, чтобы производить расчеты за расчетный период, предшествующий периоду длительного отсутствия, поступали следующим образом. Например, если работница находилась в отпуске по уходу за ребенком, а потом сразу оформила ежегодный отпуск, отсчитывали от месяца ухода в отпуск по 12 календарных месяцев назад до тех пор, пока в каком – либо из этих периодов не обнаруживалось отработанное время, исходя из этого времени и производились расчеты. Поэтому в пункте 6 нового Положения, продублировавшем норму пункта 5 ранее действовавшего Положения, добавлено, что речь идет как о расчетном периоде, так и о периоде, превышающем расчетный.