



RNIOT

РГП на ПХВ  
«Республиканский научно-исследовательский  
институт по охране труда  
Министерства труда и социальной защиты  
населения Республики Казахстан



**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ  
ПО РАЗВИТИЮ ОБЩИХ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ  
КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ВОПРОСАМ  
БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА**

РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан»

Учебное пособие по развитию общих профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охране труда.

**Коллектив авторов:** Абикенова Ш. К., Рахимова Г.М., Ульман А.А., Едильбаева Л.И., Маликов А.М.

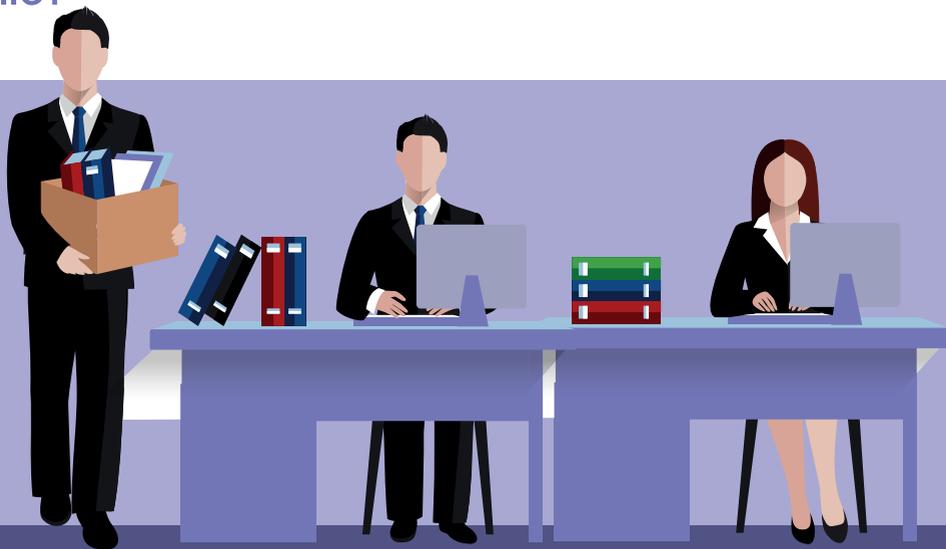
**Дизайнер:** Саликова А.М.

**Руководитель проекта:** Рахимова Г.М.

2022 год



RNIOT



**МОДУЛЬ 1.  
НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И  
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ НОРМАТИВНЫЕ  
ТРЕБОВАНИЯ В ОБЛАСТИ  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

*пункт 2 Статьи 24 Конституции  
Республики Казахстан*

Каждый имеет право свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд без какой бы то ни было дискриминации и принуждения к нему, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

*Статья 5 Трудового кодекса  
Республики Казахстан, “Свобода труда”*

С началом осознания человеком понятия “трудовая деятельность”, человечество задавалось философским вопросом, что же такое труд, и почему трудовые отношения и результаты труда различны в своих проявлениях как к субъекту, так и к объекту труда.

Сегодня мы понимаем, что трудовая деятельность - это явление многогранное. Различные аспекты труда стали предметом изучения многих общественных наук.

Если рассматривать с точки зрения **экономических наук**, то труд - это планомерная, сознательная деятельность человека, целью которой является переработка того, что дает природа в предметы потребления.

Психология изучает эмоциональное состояние работника, его характерные черты как личности, формирование трудовых установок и мотивов поведения, **психофизиологические особенности** различных видов трудовой деятельности.

**Ученые-правоведы** изучают проблемы, связанные с правовым положением работников, юридическим оформлением трудовых отношений между работниками и работодателями.

**Социология** рассматривает трудовую деятельность как относительно жестко фиксированный во времени и пространстве ряд операций и

функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации. Социология труда исследует структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

**Философия** осмысливает труд как процесс создания человеком условий и средств существования, в котором воплощаются его знания, умения, навыки. Для философии важно определить какую роль играет человек в этом трудовом процессе и как он реализует себя в нем.

Из вышесказанного следует, что все науки, изучающие трудовые отношения, находят точки соприкосновения в изучении данного вопроса. **Всестороннее знание о таком явлении, как труд, можно получить только при комплексном исследовании через объединения усилий различных наук.**

---

## **ТАК ЧТО ЖЕ ТАКОЕ ТРУД?**

---



**Труд** — это осознанная, энергозатратная, общепризнанная, целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, видоизменение и приспособление элементов природной среды для удовлетворения собственных нужд.

## 1. Трудовая деятельность человека.

В данном разделе мы хотим раскрыть не только понятие “трудовая деятельность и трудовые отношения”, но и дать историческую справку формирования данного концепта, и рассмотреть его через призму международного опыта, а также законодательства Республики Казахстан.

**Трудовой кодекс Республики Казахстан** дает следующие основные определения, которые будут служить для нас основными понятиями нашего модуля.

**Труд** — деятельность человека, направленная на создание материальных, духовных и других ценностей, необходимых для жизни и удовлетворения потребностей человека и общества.

**Трудовые отношения** — отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

**Работодатель** — физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

**Работник** — физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

**Направляющая сторона** — юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, осуществляющее деятельность по оказанию услуг по предоставлению персонала, в том числе филиал иностранного юридического лица;

**Принимающая сторона** — физическое или юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, в том числе крестьянское или фермерское хозяйство, привлекающие для работы работников направляющей стороны в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала;

Для того, чтобы понять трудовую деятельность человека в современном мире и предсказать его развитие в будущем, необходимо погрузиться в историю.

Как мы знаем, в XVIII - XIX веках в ряде стран произошла промышленная революция, которая, в свою очередь, породила не только два новых класса, промышленную буржуазию и пролетариат, но и отношения между этими классами, которые были юридически закреплены к концу XIX века.

Инженер Фрэнк Тэйлор (1856 - 1915) в начале XX века выявил определенные закономерности в трудовой деятельности, разработал научные методы управления человеческими ресурсами, ввел термин «научная организация труда» и впервые описал общую концепцию трудовой деятельности.

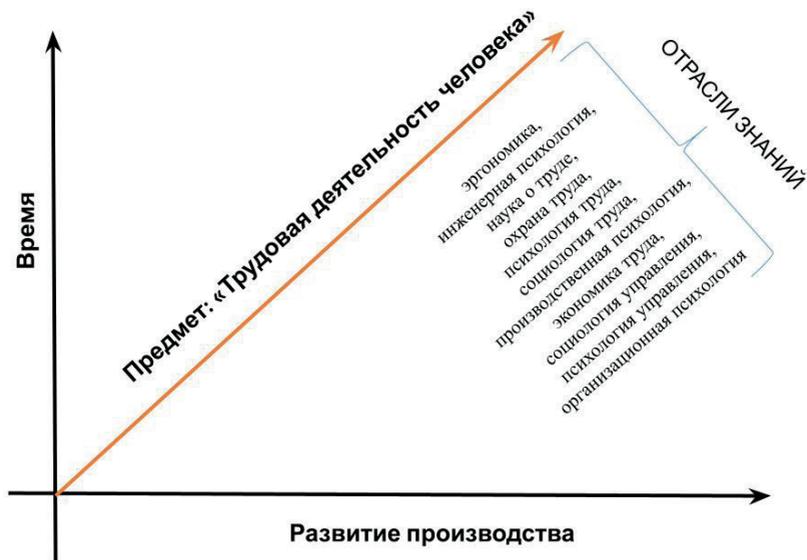
Данная концепция не была нацелена на гуманизацию труда, ее основная задача сводилась к тому, чтобы выявить причины низкой производительности труда и предоставить инструменты к повышению эффективности труда.

Как бы это ни звучало парадоксально, но следующую и немаловажную лепту в изменении понимания трудовой деятельности внес «главный капиталист» XX века - Генри Форд (1863 - 1947). Именно Генри Форд, впервые внедривший на своих заводах конвейерное производство, пришел к выводу, что монотонный, много повторяющийся труд является одним из самых неблагоприятных факторов труда.

Именно Генри Форд впервые начал инвестировать в исследования организации трудовой деятельности с целью формирования оптимальных алгоритмов труда работников.

Ко второй половине XX века стали возникать специфические отрасли знаний, такие как: эргономика, инженерная психология, наука о труде и охране труда, психология труда, социология труда, производственная психология, экономика труда, социология управления, психология управления, организационная психология и другое. Основным предметом всех вышеперечисленных наук является трудовая деятельность человека.

Этот небольшой исторический экскурс помог нам понять взаимосвязь между предметом «трудовая деятельность человека» и вытекающими отраслями знаний, в процессе развития технологий и производства в целом (рис. 1.1.).



*Рисунок 1.1. График взаимосвязи между понятием «трудовая деятельность человека» и вытекающими отраслями знаний.*

Как было сказано ранее, зарождение трудовой деятельности было связано с закреплением отношений между работодателем и работником юридическими документами. Сегодня в большинстве стран мира трудовые отношения регламентируются основными нормативными правовыми актами - Конституцией и трудовым законодательством.

Наша страна не является исключением, так в Конституции Республики Казахстан в статье 24 про трудовую деятельность говорится следующее:

- Каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. Принудительный труд допускается только на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения либо в условиях чрезвычайного или военного положения.
- Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без

какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы.

■ Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

■ Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Более детально вышеуказанные пункты раскрыты в **Трудовом кодексе Республики Казахстан** и подзаконных актах.

Мы, в свою очередь, не ставим перед собой задачу конспектировать Трудовой кодекс Республики Казахстан, а лишь выделим основные, на наш взгляд, краеугольные направления, а именно: для чего нужен Трудовой кодекс; какова его цель и задачи; каковы базовые принципы заложены в данный кодекс; для каких субъектов трудовых отношений определены требования данного кодекса (рис.1.2.).



Рисунок 1.2. Краеугольные направления Трудового кодекса

**Целью трудового законодательства** Республики Казахстан является правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда.

**Задачами трудового законодательства** Республики Казахстан являются создание необходимых правовых условий, направленных на достижение баланса интересов сторон трудовых отношений, социальной стабильности, общественного согласия.

**Трудовое законодательство базируется на следующих принципах, прописанных в статье 4 Трудового кодекса Республики Казахстан:**

- недопустимость ограничения прав человека и гражданина в сфере труда;
- свобода труда;
- запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда;
- обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- приоритет жизни и здоровья работника;
- обеспечение права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы;
- обеспечение права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- государственное регулирование вопросов безопасности и охраны труда.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан также заложен **принцип гуманности**, который нашел отражение в ряде статей, таких как:

- Статья 6. Запрещение дискриминации в сфере труда.
- Статья 7. Запрещение принудительного труда.
- Статья 12. Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя.
- Статья 69. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников.
- Статья 89. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска.

- Статья 184. Требования безопасности рабочих мест.
- и другие.

Трудовое законодательство Республики Казахстан распространяется на:

- работников компаний (организаций, учреждений) и работников направляющей стороны (подрядная организация, исполнитель и др.);
- работодателей и принимающую сторону (заказчик, собственник объекта и др.), которые расположены на территории Республики Казахстан;
- филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

## 1.1. Трудовые отношения

Как уже было сказано ранее в основе трудовой деятельности человека лежат трудовые отношения, которые в свою очередь менялись в соответствии с этапами развития человечества.

Сегодня Трудовой кодекс Республики Казахстан отвечает всем мировым тенденциям и регулирует следующие четыре вида отношений:

- 1) **трудовые** — отношения между работником и работодателем на основании трудового договора;
- 2) непосредственно связанные с трудовыми — отношения по организации и управлению трудом, трудоустройству, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, социальному партнерству, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников (представителей работников) в установлении условий труда в предусмотренных Трудовым кодексом случаях, разрешению трудовых споров и контролю соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан;
- 3) социального партнерства — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленные на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанных на равноправном сотрудничестве (рис.1.3.);
- 4) по безопасности и охране труда — права и обязанности между работником и работодателем в области безопасности и охраны труда. Более подробно с трудовыми отношениями по безопасности и охране труда вы можете ознакомиться в Модуле №3 настоящего учебного курса.



*Рисунок 1.3. Сферы социального партнерства.*

### 1.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем.

Трудовые отношения, а также отношения непосредственно связанные с трудовыми, регулируются трудовым договором, актом работодателя, соглашением и коллективным договором. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии со статьей 21 Трудового Кодекса Республики Казахстан, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

Сторонами трудовых отношений и неразрывно связанного с ними трудового договора являются работник и работодатель. Для того чтобы разобраться и понять складывающиеся отношения между работником и работодателем выделим следующие четыре этапа, регламентированных в Трудовом кодексе РК, с которыми может столкнуться каждый работник:

■ Прием на работу (основания для приема на работу, трудовой договор).

■ Работа (выполнение трудовых функций в рамках правил трудового распорядка и должностных инструкций, условия оплаты, нормирование труда, выполнение трудовых обязанностей, режим рабочего времени и времени отдыха и т.д.).

■ Изменения условий работы (изменение трудового функционала и трудового договора, порядок совмещения должностей, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и т.д.).

■ Прекращение работы (расторжение трудового договора).



Рассмотрим каждый из вышеперечисленных этапов более подробно.

#### Прием на работу (основания для приема на работу, трудовой договор)

Работодатель имеет право на свободу выбора при приеме на работу, а работник имеет право на заключение трудового договора и рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

Прием на работу включает 4 шага.

## Шаг 1. Определение кандидата для приема на работу.

Согласно ст. 21 Трудового кодекса РК определение кандидата для приема на работу по одному из следующих оснований:

■ **избрание** (выборы) на должность, например, избрание Президента Республики Казахстан, депутатов маслихата;

■ **избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;**

Различные компании или предприятия размещают вакансии на онлайн площадках по трудоустройству, например, Электронная биржа труда, Headhunter, CRM, Smart recruiter. Лица, ищущие работу (ЛИР), регистрируются на указанных выше площадках и размещают свои резюме. Данная система помогает ЛИР найти работу с ожидаемой заработной платой, а работодателю отобрать кандидатов с нужной квалификацией для проведения конкурса;

■ **назначение на должность или утверждение в должности**, например, Президент Республики Казахстан назначает на должность Премьер-Министра Республики Казахстан; назначает на должности членов Правительства; назначает на должности министров иностранных дел, обороны, внутренних дел и т.д.;

■ **направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты;**

Такие квоты для трудоустройства устанавливаются для лиц с инвалидностью; граждан из числа молодежи, потерявших или оставшихся до наступления совершеннолетия без попечения родителей, являющихся выпускниками организаций образования; лиц, освобожденных из мест лишения свободы; лиц, состоящих на учете службы пробации;

■ **вынесение судебного решения о заключении трудового договора;**

При возникновении трудовых споров заключение трудового договора может быть осуществлено на основании решения суда. Например, увольнение работника было осуществлено без законных на то оснований, поэтому на основании судебного решения работодатель обязан заключить с работником трудовой договор на прежнее место работы;

## **Шаг 2. Предоставление кандидатом, утвержденным по итогам отбор, документов работодателю.**

После отбора, работодатель обязан запросить у кандидата документы, необходимые для заключения трудового договора. Существует определенный законодательством перечень документов (ст. 32 Трудового кодекса РК), который кандидат обязан предоставить в “кадровую службу” работодателя:

1) удостоверение личности гражданина РК или паспорт гражданина Республики Казахстан (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста).

Кандасы\* представляют удостоверение кандаса, выданное местными исполнительными органами;

2) вид на жительство иностранца в РК или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан) либо удостоверение беженца;

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с Трудовым кодексом РК и иными нормативными правовыми актами РК).

6). справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении уголовного правонарушения: убийство, умышленное причинение вреда здоровью, против здоровья населения и нравственности, половой неприкосновенности, за экстремистские или террористические преступления, (для заключения трудового договора в сфере образования, воспитания, организации отдыха и оздоровления, физической культуры и спорта, медицинского обеспечения, оказания социальных услуг, культуры и искусства с участием несовершеннолетних).

7). справку о наличии либо отсутствии сведений о совершении коррупционного преступления. При поступлении на гражданскую службу, на работу в субъекты квазигосударственного сектора.

8. справку о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда). Для заключения трудового договора о работе по совместительству.

Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора при привлечении иностранных работников государственного органа,

определяется в соответствии с порядком привлечения иностранных работников, утвержденным Правительством РК.

\*Кандас — этнический казах и (или) члены его семьи казахской национальности, ранее не состоявшие в гражданстве Республики Казахстан, прибывшие на историческую родину и получившие соответствующий статус в порядке, установленном Законом «О миграции населения».

### **Шаг 3. Заключение трудового договора.**

После проверки предоставленных документов работодатель обязан заключить трудовой договор с работником в письменной форме (ст. 33 Трудового кодекса РК), при этом необходимо помнить, что допуск к работе осуществляется только после заключения трудового договора.

По трудовому договору работник обязуется лично выполнять работу, соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

**Важно! Трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.**

Типовое содержание Трудового договора (ст. 28 Трудового кодекса РК):

- 1) реквизиты сторон;
  - 2) работу по определенной специальности, профессии, квалификации или должности (трудовую функцию);
  - 3) место выполнения работы.
- При дистанционной работе место выполнения работы не указывается, за исключением комбинированной дистанционной работы;
- 4) срок трудового договора;
  - 5) дату начала работы;
  - 6) режим рабочего времени и времени отдыха;
  - 7) размер и иные условия оплаты труда;
  - 8) характеристику условий труда, гарантии и льготы, если работа относится к тяжелым и (или) выполняется во вредных и (или) опасных условиях;
  - 9) права и обязанности работника;
  - 10) права и обязанности работодателя;
  - 11) порядок изменения и прекращения трудового договора;
  - 12) ответственность сторон;
  - 13) дату заключения и порядковый номер.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться и иные условия, не противоречащие законодательству РК. Например, при заключении трудового договора с лицом имеющего инвалидность, вносятся условия по оборудованию рабочего места с учетом его индивидуальных возможностей.

#### Шаг 4. Подписание акта работодателя о приеме на работу.

На основании подписанного трудового договора прием на работу оформляется актом работодателя - приказом. В обязательном порядке работодатель должен ознакомить вновь принятого работника с “приказом о приеме на работу” (ст. 34 Трудового кодекса РК).



Этап 1.  
Отбор (конкурс)



Этап 2.  
Предоставление  
документов в  
“Отдела кадров”



Этап 3.  
Подписание  
трудового  
договора



Этап 4.  
Утверждение  
приказа о приеме  
на работу

Важно знать, что наряду с правом работодателя на свободу выбора при приеме на работу, существуют определенные законом запреты для заключения трудового договора, например (ст 25, 26 Трудового кодекса РК):

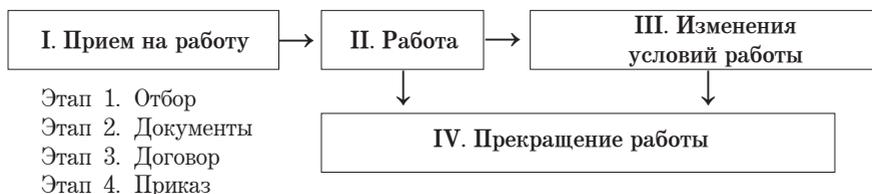
- на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения;
- с гражданами, лишенными права занимать определенную должность или заниматься определенной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- с иностранцами и лицами без гражданства, без соответствующего разрешения у местного исполнительного органа на трудовую деятельность;
- на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем - физическим лицом одновременно более чем с пятью трудовыми иммигрантами;
- по совместительству, с лицами не достигших восемнадцатилетнего возраста, и с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением медицинских работников;
- по возрастному ограничению, см.таблица 1 (ст. 31, 69, 75 Трудового кодекса РК);
- другое, согласно законодательству РК.

Таблица 1.1.1. Возрастные ограничения для заключения ТД

Вид и условия работы	до 14 лет	14 лет	15 лет	16-17 лет	18 лет
	Подписывает один из законных представителей (родитель/опекун)				
Кинематография, театры, и концертные организации, цирки	ТД - в свободное от учебы время	ТД - в свободное от учебы время - до 24 ч.	ТД - при наличии среднего образования - до 24 ч.	ТД - до 36 ч.	ТД
Не тяжелая работа, не имеющая вредные и опасные условия	-	ТД - в свободное от учебы время - до 24 ч.	ТД - при наличии среднего образования - до 24 ч.	ТД - до 36 ч.	ТД
Тяжелые работы, с вредными или опасными условиями труда	-	-	-	-	ТД - до 36 ч.
Работа с полной материальной ответственностью	-	-	-	-	ТД
Работы, которая может причинить вред их здоровью	-	-	-	-	ТД
Работы, причиняющие вред нравственному развитию (игорный бизнес, ночные заведения, алкогольная продукция, табачные изделия, наркотические средства, психотропные вещества и прекурсоры)	-	-	-	-	ТД

Необходимо отметить, что беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РК.

**Работа (выполнение трудовых функций в рамках правил трудового распорядка)**



После конкурсного отбора, предоставления документов работодателю, подписания трудового договора и ознакомления с приказом о приеме на работу, работник получает доступ на рабочее место и наступает следующий этап трудовых отношений “Работа”.

На данном этапе между работником и работодателям появляются соответствующие обязательства, регламентируемые трудовым законодательством РК (ст. 22 и 23 Трудового кодекса РК).

**Работодатель обязан (ст. 23 Трудового кодекса РК):**

- ознакомить работника с соответствующими внутренними актами, имеющими непосредственное отношение к работе (например, коллективные договора, правила трудового распорядка, положение, должностная инструкция, инструкция по охране труда и др.);
- предоставить работу и обеспечивать условия труда; обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;
- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей; предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные законами РК, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

- приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с законами РК;
- предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством РК в области здравоохранения;
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;
- и другое.

#### **Работник обязан (ст. 22 Трудового кодекса РК):**

- приступить к выполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и актами работодателя
- соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников; сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- и другое.

Согласно требованиям законодательства РК трудовые обязанности работников должны быть отражены в нормативных документах работодателя. В указанных документах регламентируются такие разделы трудовых отношений как: испытательный срок, порядок ведения учета рабочего времени, правила трудового распорядка (рабочее время и

время отдыха), дисциплинарный проступок работника, материальная ответственность сторон, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Рассмотрим эти разделы трудовых отношений более подробно.

#### **А. Испытательный срок (ст. 36, 37 Трудового кодекса РК)**

При приеме на работу работодатель может установить испытательный срок - это период времени, в течение которого работодатель проверяет работника на предмет его пригодности к выполнению работы. Если в трудовом договоре предусмотрен испытательный срок, то он включается в трудовой стаж и длится три месяца с даты начала работы. Для некоторых лиц испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев (например, руководитель, заместитель, главный бухгалтер и др.).

#### **В. Порядок ведения учета рабочего времени (ст. 36, 37 Трудового кодекса РК)**

Работодатель обязан вести учет рабочего времени. Учету подлежат отработанное и неотработанное работником время. При этом, отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок. Для этого работодатель актом устанавливает форму и порядок ведения учета рабочего времени. Учет рабочего времени может фиксироваться выполнением объема работ, если это установлено трудовым договором. Такой учет может осуществляться, когда работник выполняет работу не на рабочем месте, либо время выполнения работы не может быть зафиксировано работодателем.

#### **С. Правила трудового распорядка (ст. 63 Трудового кодекса РК)**

Одним из важных документов в организации, которому работники должны следовать при выполнении трудовых обязательств, является правила трудового распорядка. Этот документ помогает работникам компании рационально использовать рабочее время, улучшать производительность труда, укреплять трудовую дисциплину и обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

Правильно и четко разработанные правила трудового распорядка будут защищать интересы работодателя при возникновении спорных ситуаций. Например, когда в правилах не указано точное время начала и окончания рабочего времени, а также времени отдыха, то и привлечь к ответственности работника за опоздание будет сложно, трудно применить к работнику дисциплинарное взыскание, если требования к его поведению на работе озвучены устно, но не прописаны соответствующим образом. Поэтому, работодатель обязан разрабатывать и ознакомливать работников с внутренними правилами трудового распорядка, в которых предус-

матривается рабочее время, время отдыха, условия обеспечения трудовой дисциплины и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

### **Рабочее время и его виды (ст. 67 Трудового кодекса РК)**

**Нормальная продолжительность** (ст. 68 Трудового кодекса РК) рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю, а в трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени. Если у работника имеется работа по совместительству, то суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, более чем на 4 часа.

**Сокращенная продолжительность** (ст. 68 Трудового кодекса РК) устанавливается для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста и занятых на тяжелых и вредных условиях труда (см. таблицу 1). Работникам с инвалидностью первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

**Неполное рабочее время** (ст. 70 Трудового кодекса РК). Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей ребенка в возрасте до трех лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, обязан установить им режим неполного рабочего времени, например: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя или одновременное уменьшение продолжительности ежедневной работы и сокращение рабочей недели. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных трудовым законодательством РК.

**Периоды времени, которые относятся к рабочему.** Время на получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие; перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами РК относятся к рабочему времени.

**Режим рабочего времени** (ст. 71 Трудового кодекса РК). Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В организациях, где по характеру производств и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных законами РК. Для творческих работников, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы.

**Работа в ночное время** (ст. 76 Трудового кодекса РК) - это период работы с 22:00 до 06:00 часов. К работе в ночное время не допускаются работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста и беременные женщины. Привлечение к работе в ночное время работников с инвалидностью допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери, а также работников, воспитывающих детей с инвалидностью до восемнадцати лет.

**Сверхурочная работа** (ст. 73 Трудового кодекса РК). Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энерго-снабжения и других систем жизнеобеспечения;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником;
- для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

К сверхурочной работе не допускаются следующие работники: беременные женщины, лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста и лица с инвалидностью.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час. Общая продолжитель-

ность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

**Разделение ежедневной работы (рабочей смены)** на части допускается (ст. 72 Трудового кодекса РК) на работах с различной интенсивностью работы или по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями. Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

**Сменная работа** (ст. 73 Трудового кодекса РК). Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности. Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

**Работа в режиме гибкого рабочего времени** (ст. 74 Трудового кодекса РК). Основной признак гибкого рабочего времени - это то, что работник, по соглашению сторон, имеет возможность самостоятельно регулировать начало и окончание рабочего времени. То есть, работник работает не по желанию работодателя «когда работодателю нужно», а по своему желанию «когда работнику удобно», но с выполнением установленных условий.

При режиме гибкого рабочего времени устанавливается:

- фиксированное рабочее время - это время обязательного присутствия на работе работника, что позволяет обеспечивать нормальный ход рабочего процесса и осуществлять необходимые служебные контакты;
- гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности;
- учетный период — это промежуток времени (день, неделя, месяц и т. п.), в течение которого работник должен отработать установленную для него норму рабочих часов. Учетный период при гибком рабочем времени не может превышать шесть месяцев.

Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) или еженедельной работы в режиме гибкого рабочего времени может быть больше или меньше нормы ежедневной и (или) еженедельной продолжительности рабочего времени.

**Суммированный учет рабочего времени** (ст. 75 Трудового кодекса РК). Суммированный учет рабочего времени вводится в непрерывно действующих производствах, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Поэтому работодатель определяет учетный период, где в рамках учетного периода допускается превышение фактически отработанных часов за пределами месячной нормы, определенной в балансе рабочего времени на календарный год, что в дальнейшем в целях охраны труда компенсируется недоработкой в рамках учетного периода.

Таким образом, для работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени, в соответствии с графиком сменности сверхурочной работой будут считаться фактически отработанные часы за пределами учетного времени, т.е. за пределами одного года в случае переработки количества часов, закрепленных в балансе рабочего времени на соответствующий календарный год. При этом следует отметить, что при суммированном учете рабочего времени общая продолжительность сверхурочных работ **не должна превышать сто двадцать часов в год**.

Привлечение работников, к работе с применением суммированного учета рабочего времени не допускается для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин и работников с инвалидностью первой группы не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.
- в отношении работников, имеющих инвалидность второй или третьей группы, применение основывается на заключении экспертной профпатологической комиссии.

**Время отдыха работников** (ст. 80 Трудового кодекса РК)

Виды времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) для отдыха, приема пищи, внутрисменные и специальные перерывы;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (межвахтовый отдых);
- праздничные дни;
- отпуска.

На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются дополнительные перерывы.

зочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан оборудовать помещения для обогрева, охлаждения и отдыха работников.

**Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери,** предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи, либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

**Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время.** За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха (ст. 83 Трудового кодекса РК) работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

**Выходные дни** (ст. 84 Трудового кодекса РК). Работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт). Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт).

**Работа в выходные и праздничные дни** (ст. 85 Трудового кодекса РК). Для привлечения работников, работающих по графику сменности или

вахтовым методом по графику вахт, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, письменное согласие работников и издание акта работодателя не требуются. Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе РК.

Запрещается привлечение беременных женщин к работе в выходные и праздничные дни.

За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

В целях рационального использования рабочего времени в период праздничных дней, а также в выходные дни Правительство РК вправе переносить выходные дни на другие рабочие дни.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях для:

предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий; предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества; выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

**Виды отпусков** (ст. 87, 88, 89 Трудового кодекса РК). Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск бывает:

■ **основной** - 24 календарных дня для всех без исключения работников;

■ **дополнительный** - не менее 6 календарных дней, для работников, занятых с вредными или опасными условиями труда, а также для лица с инвалидностью первой и второй групп.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван по инициативе работодателя в случае производственной необходимости и только с письменного согласия работника. Не допускается отзыв из

оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Социальный отпуск** — освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, прохождения скрининговых исследований, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

- отпуск без сохранения заработной платы;
- учебный отпуск;
- отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);
- отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск для прохождения скрининговых исследований - не более трех рабочих дней в течение года;
- отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель - не менее трех рабочих дней.

## **Д. Дисциплинарный проступок работника (ст. 64, 65, 66 Трудового кодекса РК)**

За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания, такие как, замечание, выговор или строгий выговор.

**Дисциплинарный проступок** - это противоправное поведение работника или неисполнение работником своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по безопасности и охране труда, вытекающими из трудового договора. Не является дисциплинарным проступком поведение работника, не имеющее отношения к его трудовым обязанностям.

## **Последствия дисциплинарного проступка**

За совершение дисциплинарного проступка работник привлекается к дисциплинарной ответственности с наложением дисциплинарного взыскания. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Не-

представление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание на работника налагается не позднее одного месяца со дня его обнаружения, для этого работодатель должен издать соответствующий акт. Однако, работодатель не может издать данный акт, если:

- работник временно нетрудоспособен;
- работник освобожден от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;
- работник находится в отпуске или межвахтовом отдыхе;
- работник находится в командировке;
- проводится расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в отношении лиц, допустивших нарушения требований по безопасности и охране труда.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено **после шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка**, так как срок действия дисциплинарного взыскания шесть месяцев.



Если дисциплинарный проступок был обнаружен по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя, то срок его применения один год со дня его совершения

За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно путем издания акта работодателя.

## **Е. Материальная ответственность сторон (ст. 120 - 123 Трудового кодекса РК)**

Материальная ответственность за ущерб или вред наступает в результате противоправного поведения (действия или бездействия) одной стороны по отношению к другой стороне трудового договора, если иное не предусмотрено законами РК. Виновная сторона возмещает пострадавшей стороне причиненный ущерб или вред, в соответствии с Гражданским, Трудовым кодексами и законом РК о страховании работников от несчастных случаев. Дополнительно, в трудовом или коллективном договоре может конкретизироваться материальная ответственность ра-

ботника и работодателя. Прекращение трудового договора не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба или вреда другой стороне.

### **Материальная ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться**

Работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае:

- незаконного перевода на другую работу;
- недопущения работника к рабочему месту;
- одностороннего изменения условий трудового договора;
- отстранения от работы;
- расторжения трудового договора.

Трудовым или коллективным договорами могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

### **Материальная ответственность за вред жизни или здоровью работника**

При причинении вреда жизни или здоровью работника, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством РК:

- в полном объеме - при отсутствии у работника страховых выплат;
- разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда - при наличии страховых выплат;
- утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением здоровья работника, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от пяти до двадцати девяти процентов включительно.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых работодателем в период установления степени утраты трудоспособности не может превышать двести пятьдесят месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы.

При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством РК в области здравоохранения.

### **Материальная ответственность работника за причинение ущерба**

Ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, исключается, если ущерб возник в связи с обстоятельствами непреодолимой силы, в результате которых надлежащее исполнение обязанностей оказалось невозможным, либо крайней необходимостью, необходимой обороной, а также неисполнением работодателем или принимающей стороной обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику, работнику направляющей стороны.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя или актом принимающей стороны.

Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю или принимающей стороне, возлагается на работника в случаях:

- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику, работнику направляющей стороны на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
- необеспечения сохранности имущества и других ценностей, по-

лученных работником, работником направляющей стороны под отчет по разовому документу;

- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
- недостатки, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работодателем или принимающей стороной работнику, работнику направляющей стороны в пользование;
- нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя или принимающей стороны;
- в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах или актах принимающей стороны.

## **Ф. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации (ст. 116 - 119 Трудового кодекса РК)**

В Трудовом кодексе Республики Казахстан, в разделе “Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации”, даются следующие понятия:

- повышение квалификации - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;
- дуальное обучение - форма подготовки кадров, сочетающей обучение в организации образования с обязательными периодами производственного обучения и профессиональной практики на предприятии (в организации) с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия (организации), учебного заведения и обучающегося;
- договор о дуальном обучении - письменное соглашение между обучающимся, предприятием (организацией), предоставляющим рабочее место для прохождения производственного обучения и профессиональной практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственного обучения и профессиональной практики;
- профессиональная подготовка - форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ;

- переподготовка - форма профессионального обучения, позволяющего освоить другую профессию или специальность;
- договор обучения - письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- производственное обучение - обучение, направленное на приобретение теоретических знаний, практических умений обучающимися, на базе организаций образования и (или) предприятий (организаций);
- регулируемые профессии - профессиональная деятельность, требующая подтверждения соответствия и присвоения квалификации.
- наставник - квалифицированный работник предприятия (организации), владеющий технологиями производства или сферы услуг, осуществляющий руководство производственным обучением и профессиональной практикой.

## **Профессиональные стандарты и система квалификаций**

Профессиональный стандарт - стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

Разработка, введение, замена и пересмотр профессиональных стандартов производятся объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на основе отраслевых рамок квалификаций и утверждаются Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

Разработка, утверждение, замена и пересмотр профессиональных стандартов на услуги, оказываемые государственными юридическими лицами, осуществляются государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

Разработка и пересмотр национальной рамки квалификаций производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченным органом в области образования и утверждаются республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и объединениями (ассо-

циями, союзами) работодателей соответствующих сфер деятельности и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Подтверждение соответствия и присвоение квалификации по регулируемым профессиям осуществляются организациями, аккредитованными в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Порядок подтверждения соответствия и присвоения квалификации по регулируемым профессиям определяется уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности.

Разработка и пересмотр перечня регулируемых профессий производятся уполномоченным государственным органом по труду совместно с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и утверждается республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

### **Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

Образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, переподготовки и повышения квалификации должны быть ориентированы на результаты обучения и учитывать требования при наличии соответствующих профессиональных стандартов для реализации комплексной системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников или иных лиц, не состоящих с ним в трудовых отношениях (обучаемый):

- непосредственно в организации (у работодателя);
- в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;
- в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

**Договор обучения должен содержать:**

- указание на конкретную специальность, квалификацию, приобретаемую обучаемым, и (или) наименование курса квалификации;
- права и обязанности работодателя и обучаемого; срок обучения и срок отработки у работодателя после завершения обучения;
- порядок и случаи возмещения работодателю затрат, связанных с обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;
- гарантии и компенсационные выплаты, связанные с обучением;
- ответственность сторон.

Договор обучения может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени. В соглашении, коллективном и (или) трудовом договорах могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

Работодатель содействует организациям образования, реализующим образовательные программы технического и профессионального образования, в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. Работодатели в соответствии с законодательством РК об образовании предоставляют места для прохождения профессиональной практики, а также производственного обучения, создают безопасные условия и исполняют обязанности, предусмотренные договорами.

### **Дуальное обучение**

Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении, заключаемым на основе формы типового договора о дуальном обучении, утверждаемой уполномоченным органом в области образования.

В период прохождения производственного обучения и профессиональной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка.

За время прохождения производственного обучения и профессиональной практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в трудовой стаж обучаемого, и за это время может производиться компенсационная выплата.

На лиц, проходящих производственное обучение и профессиональную практику, распространяются требования по безопасности и охране труда. На основе договора о дуальном обучении предприятие (организация) закрепляет за обучающимся наставника для осуществления руководства производственным обучением и профессиональной практикой.

## **G. Нормирование труда**

Нормы труда (времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

При разработке норм труда должны обеспечиваться:

- качество норм труда, их оптимальное приближение к необходимым затратам труда;
- установление одинаковых норм труда на одни и те же работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- прогрессивность норм труда на основе достижений науки и техники;
- охват нормированием труда тех видов работ, для которых возможно и целесообразно установление норм труда;
- техническая (научная) обоснованность норм труда.

Государственные гарантии в области оплаты труда работников включают:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;

- оплату за работу в ночное время;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

## **Размер заработной платы**

Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Размер месячной заработной платы максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

Размер основной заработной платы работников направляющей стороны должен быть не ниже размера основной заработной платы работников принимающей стороны по аналогичной должности, соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности, количеству и качеству выполняемой работы, а также производственно-бытовым условиям в соответствии с договором на оказание услуг по предоставлению персонала.

Заработная плата работникам направляющей стороны выплачивается за фактически отработанное ими время, учтенное в документах по учету рабочего времени принимающей стороны.

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда или трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом РК “О республиканском бюджете”.

## **Установление минимального размера заработной платы**

Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год законом РК “О республиканском бюджете”, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплат и надбавок, компенсационных и социальных выплат, премий и других стимулирующих выплат и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Минимальный размер часовой заработной платы работника, выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, деленной на среднемесячное ко-

личество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом РК о республиканском бюджете.

### **Оплата труда работников, работников направляющей стороны, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные настоящей статьей условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

На основании результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны устанавливаются повышенные должностные оклады (ставки) или доплаты работникам направляющей стороны при заключении договора на оказание услуг по предоставлению персонала.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда, производится согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

## **Почасовая оплата труда**

Условиями трудового договора и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера. При сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, предусмотренных Трудовым кодексом РК, устанавливается почасовая оплата труда.

Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное количество рабочих часов по графику сменности (графику вахт). При этом начисление заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной нормы рабочего времени в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий календарный год.

## **Система оплаты труда**

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Система оплаты труда определяется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя.

Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя.

Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными нормативными правовыми актами РК.

## **Оплата сверхурочной работы**

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже, чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время

производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

### **Оплата работы в праздничные и выходные дни**

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

### **Оплата труда в ночное время**

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой настоящей статьи и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 Трудового кодекса РК.

### **Порядок и сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте РК не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне таких дней.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами РК. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пени за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из

1,25-кратной базовой ставки Национального Банка РК на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

В случае нарушения указанных в части первой настоящего пункта сроков работодатель выплачивает работнику задолженность и пению за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка РК на день исполнения обязательств по выплате сумм, причитающихся работнику, и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

### **Исчисление средней заработной платы работника**

Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата), согласно Трудовому кодексу РК. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РК, уполномоченным государственным органом по труду устанавливается единый порядок ее исчисления.

### **Удержания из заработной платы**

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами РК.

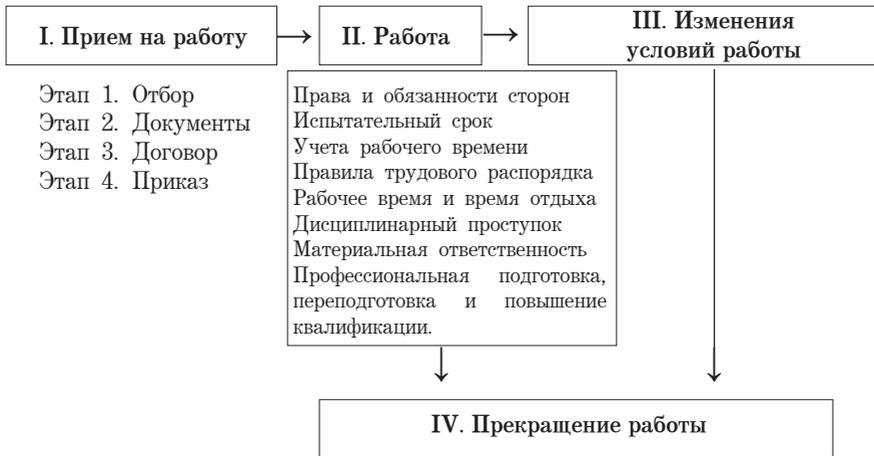
Удержания из заработной платы работника для погашения его задол-

женности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с уведомлением работника:

- для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;
- в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 Трудового кодекса РК;
- в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами РК, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

### III. Изменения условий работы (изменение трудового функционала и трудового договора)



Работник имеет право на изменение и дополнение трудового договора. Для этого существует порядок изменения и дополнения трудового договора, регламентируемый Трудовым кодексом РК. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения. Дополнительное соглашение оформляется аналогично порядку заключения трудового договора.

Если есть необходимость внести дополнения в действующий трудовой договор, то одна из сторон направляет уведомление другой стороне о необходимости внести изменение. Сторона, которая получила уведомление, рассматривается его в течение пяти рабочих дней. Сторона, получившая уведомление, обязана в установленный срок сообщить другой стороне о принятом решении.



Рассмотрим несколько случаев изменений условий работы:

## **А. Перевод работника на другую работу**

Перевод на другую работу - это, когда работник начинает выполнять работу по другой должности и получает поручение иной работы, перевод в другое структурное подразделение работодателя или перевод в другую местность вместе с работодателем.

Перевод работника на другую работу допускается с согласия работника. Оформляется внесением соответствующих изменений в трудовой договор и актом работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РК. Не допускается перевод работника на другую работу при противопоказаниях для работника по состоянию здоровья, подтвержденных медицинским заключением.

## **В. Перевод работника в другую местность вместе с работодателем**

При переводе работника в другую местность работодатель обязан уведомить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее, чем за один месяц, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления. В случае письменного отказа работника от перевода в другую местность вместе с работодателем либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от перевода в другую местность вместе с работодателем, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 1) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса РК.

## **С. Прикомандирование работника**

Под прикомандированием работника понимается выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица (включая его филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), а также в филиалах, представительствах и (или) иных обособленных структурных подразделениях того же самого юридического лица, за исключением ограничений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

За прикомандированным работником сохраняется место работы (должность) у работодателя, который осуществляет прикомандирование. Прикомандирование допускается только с письменного согласия сторон трудового договора.

При несчастном случае, произошедшем с прикомандированным работником, организация расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, возлагается на принимающую сторону с участием представителя работодателя.

Прикомандирование не допускается в целях:

- замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством РК;
- выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

#### **Д. Временный перевод**

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, переводит работника на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе

Указанный перевод работника может не оговариваться в трудовом договоре, при этом работник не должен иметь противопоказаний по состоянию здоровья. Такой перевод может быть произведен на срок до трех месяцев в течение календарного года и без согласия работника.

При временном переводе в структурное подразделение работодателя, расположенное в другой местности, работнику выплачивается компенсация в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РК.

#### **Временный перевод на другую работу в случае простоя**

Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу. При временном переводе на другую работу в случае простоя оплата труда работнику производится по выполняемой работе.

#### **Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья**

В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья, работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах, акте работодателя.

В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу, либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от временного перевода по таким основаниям, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса РК.

### **Временный перевод на другую работу беременных женщин**

Работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

Работодатель обязан временно перевести беременную женщину, работающую вахтовым методом, на основании справки о беременности сроком двенадцать и более недель на пятидневную или шестидневную рабочую неделю с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

### **Е. Перемещение работника на другое рабочее место. Изменение наименования должности (работы)**

Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности либо поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах

должности, специальности, профессии, квалификации и с сохранением размера и условий оплаты труда, обусловленных трудовым договором.

Изменение наименования должности (работы) работника, структурного подразделения, изменение структуры управления, не влекущие для работника изменения условий труда, могут осуществляться работодателем без согласия работника.

## **Ф. Изменение условий труда**

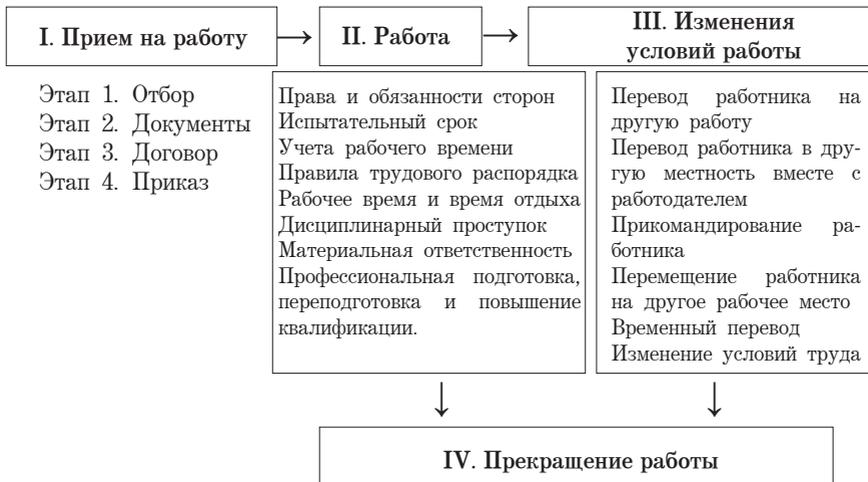
В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

Работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам не позднее, чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий труда, трудовой договор с работником прекращается согласно Трудового кодекса РК.

При истечении срока трудового договора работник и работодатель вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен. Заключенный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз.

## IV. Прекращение работы (расторжение трудового договора)



**Прекращение работы** — это период времени, который примыкает к последней дате трудовых отношений между работником и работодателем. Для того, чтобы трудовые отношения завершились, существует процедура, определенная Трудовым кодексом РК, и состоящая из следующих этапов:

- определение основания для прекращения трудовых отношений;
- расторжение трудового договора;
- оформление прекращения трудового договора;
- выдача документов работнику.

### Этап 1. Определение основания для прекращения трудовых отношений.

Основания для прекращения трудовых отношений бывают следующими:

- расторжение трудового договора по соглашению сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в следующих случаях:
  - ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;
  - сокращения численности или штата работников;
  - снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя;
  - несоответствия работника занимаемой должности;
  - отрицательного результата работы в период испытательного срока;
  - отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение

трех и более часов подряд;

■ не обеспечение работником сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику;

■ и другие случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РК.

■ в связи с переводом работника к другому работодателю - основаниями для прекращения трудового договора являются письменное заявление работника и письменное подтверждение о согласии приема на работу другим юридическим лицом.

■ расторжение трудового договора по инициативе работника;

■ обстоятельства, не зависящие от воли сторон - при вступлении в законную силу приговора суда; в случае смерти работника либо работодателя; в случае признания судом работника недееспособным или ограниченно дееспособным, в результате которого работник не имеет возможности продолжения трудовых отношений; при отзыве местными исполнительными органами разрешения на привлечение иностранной рабочей силы либо истечении срока действия вида на жительство иностранца в РК; при поступлении работника на воинскую службу по контракту, службу в правоохранительные и специальные государственные органы и другие обстоятельства.

■ отказ работника от продолжения трудовых отношений: при переводе в другую местность вместе с работодателем; при изменении условий труда; при отказа работника от временного перевода на другую работу и другие случаи.

■ переход работника на выборную работу или назначение его на должность, что исключает возможность продолжения трудовых отношений, кроме случаев, предусмотренных законами РК;

■ нарушение условий заключения трудового договора - заключение трудового договора при наличии медицинской справки о противопоказаниях для работы; при наличии вступивших в законную силу приговора/постановления суда о нарушении условий трудового договора; при заключении трудового договора с иностранцами или лицами без гражданства, в нарушение требований, установленных законодательством РК, и другие нарушения.

Не допускается прекращение трудового договора по основаниям предусмотренным в Трудовом кодексе РК, например, в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска.

## **Этап 2. Расторжение трудового договора.**

Порядок расторжения трудового договора зависит от основания и бывает следующим:

**По соглашению сторон** - сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор и направляет уведомление другой стороне. Сторона, которая получила уведомление, обязана в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

**По истечении срока** — трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается в связи с наступлением даты истечения срока трудового договора.

При заключении трудового договора на время выполнения определенной работы, датой истечения срока трудового договора является - день завершения работы.

При заключении трудового договора на время замещения отсутствующего работника, датой истечения срока трудового договора является - день выхода на работу основного работника.

В случае, если истекает срок трудового договора, заключенного с беременной женщиной или работником использующий отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, то работодатель обязан продлить срок трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника.

### **Порядок расторжения трудового по инициативе работодателя.**

Работодатель издает акт для о расторжении трудового договора на срок до выяснения и устранения причин, послуживших основанием для отстранения от работы.

В случае незаконного отстранения работника от работы, заработная плата, социальное пособие по временной нетрудоспособности и иные выплаты, предусмотренные законами РК, сохраняются за работником.

При расторжении трудового договора работодатель уведомляет работника о расторжении трудового договора в сроки, установленные Трудовым кодексом РК.

В некоторых случаях работодатель обязан отстранить работника от работы. Например, если работник:

- находится на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение; не сдал экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда;
- не использует средства индивидуальной или коллективной защиты, предоставленные работодателем;
- не прошел медицинский осмотр либо предменное медицинское освидетельствование;

- лишен прав на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- действовал или бездействовал и это повлекло или могло повлечь за собой тяжкие последствия для его жизни и здоровья, в том числе других работников, производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.

### **Порядок расторжения трудового по инициативе работника.**

Работник уведомляет о намерении расторгнуть трудовой договор работодателя не менее, чем за один месяц, за исключением случаев предусмотренных в Трудовом кодексе РК. В трудовом договоре может устанавливаться более длительный срок уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора. После истечения срока уведомления трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работодателя.

Работник вправе уведомить работодателя о невыполнении работодателем условий трудового договора. Если по истечении семи рабочих дней со дня уведомления неисполнение условий трудового договора работодателем продолжается, работник вправе расторгнуть трудовой договор, уведомив работодателя не позднее, чем за три рабочих дня.

В течение срока, уведомление может быть отозвано работником.

По истечении срока уведомления работник вправе прекратить работу, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

### **Порядок расторжения трудового договора в связи с переходом работника на выборную работу или назначением его на должность.**

На основании акта избрания или назначения работника на другую должность работник уведомляет работодателя о расторжении трудового договора.

Трудовой договор с работником расторгается, если законами РК для лиц, занимающих такие должности, установлен запрет на занятие иных оплачиваемых должностей.

### **Этап 3. Оформление прекращения трудового договора**

Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, в котором работодатель должен указать соответствующее основание прекращения трудового договора.

Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

Работодатель может не оформить акт о расторжении трудового договора в случаях:

- смерти или признания безвестно отсутствующим работодателя;
- с домашними работниками.

### **Порядок реализации права на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и выплата компенсации при прекращении трудового договора.**

В случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора, то оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может предоставляться с последующим прекращением трудового договора.

При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Днем прекращения трудового договора в связи с истечением его срока считается последний день оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

### **Этап 4. Выдача документов работнику**

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику документы подтверждающие трудовую деятельность. По требованию работника, в том числе бывшего, в течение пяти рабочих дней с момента обращения работодатель обязан выдать:

- справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы;
- характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе;
- а также другие документы, предусмотренные Трудовым кодексом РК.

При ликвидации или банкротстве, работодатель обязан при наличии задолженности перед работником выдать справку о размере образовавшейся задолженности по заработной плате и иным выплатам, оформленную надлежащим образом.

### **1.1.2. Трудовые отношения отдельных категорий работников**

Трудовым кодексом Республики Казахстан отдельно регламентируются трудовые отношения следующих категорий работников.

#### **Сезонные работы**

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических или иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), но не более одного года.

#### **Вахтовый метод работы**

Вахтовый метод является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства.

#### **Домашние работники**

Домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей - физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя.

#### **Надомные работники**

Надомными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя.

#### **Порядок осуществления деятельности по оказанию услуг по предоставлению персонала**

Направляющая сторона заключает трудовой договор либо дополнительное соглашение к трудовому договору и направляет работников к принимаю-

щей стороне для выполнения работниками направляющей стороны трудовых функций, определенных их трудовыми договорами, в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Направляющая сторона является работодателем для работников направляющей стороны и обладает правами и обязанностями, предусмотренными Трудовым кодексом РК.

Направление работника направляющей стороны к принимающей стороне для выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда допускается при условии наличия результатов аттестации производственных объектов по условиям труда принимающей стороны, а также ознакомления работника направляющей стороны с такими результатами по его рабочему месту.

В случае, когда направляющая сторона осуществляет деятельность в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала, класс профессионального риска направляемого работника должен соответствовать требованиям Закона Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей». Направляющая сторона не вправе направлять, а принимающая сторона не вправе допускать к рабочему месту работника направляющей стороны, незастрахованного по обязательному страхованию работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Допускается направление работников направляющей стороны к принимающей стороне в следующих случаях:

- 1) для выполнения работы в домашнем хозяйстве у физических лиц;
- 2) на время выполнения определенной работы;
- 3) на время замещения временно отсутствующего работника;
- 4) на время выполнения сезонной работы.

Принимающая сторона обязана соблюдать права работников направляющей стороны при регулировании режима труда и отдыха, предусмотренного трудовым законодательством Республики Казахстан.

Работник направляющей стороны имеет право на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом представителя принимающей стороны и представителя работодателя, а также имеет иные права и несет обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РК.

## **Дистанционная работа**

По инициативе работника или работодателя по соглашению сторон

может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий, в том числе карантина, по решению государственных органов или их должностных лиц, а также в других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или здоровье работников, работодатель вправе актом работодателя временно устанавливать с указанием причин дистанционную работу или комбинированную дистанционную работу до устранения вышеуказанных случаев. При этом обеспечение работников необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами, а также возмещение расходов определяются актом работодателя.

Дистанционная работа устанавливается как при заключении трудового договора, так и в течение срока действия трудового договора с внесением соответствующих изменений и дополнений в трудовой договор.

## **Гражданская служба**

Поступление на гражданскую службу осуществляется в порядке назначения либо по конкурсу.

Конкурс организовывается и проводится государственным учреждением, казенным предприятием, имеющими вакантную должность.

Прием на гражданскую службу осуществляется путем заключения трудового договора и издания акта работодателя.

На гражданскую службу на должность, связанную с исполнением управленческих функций, не может быть принято лицо, ранее совершившее коррупционное преступление.

Порядок и условия проведения аттестации гражданских служащих определяются уполномоченным государственным органом соответствующей сферы деятельности.

## **Регулирование труда работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской авиации**

Труд работников, относящихся к авиационному персоналу гражданской и экспериментальной авиации, непосредственно связанному с безопасностью полетов, регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «Об использовании воздушного пространства Республики Казахстан и деятельности авиации» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан,

устанавливающими особые нормы продолжительности режима рабочего времени и времени отдыха, с учетом международных стандартов и нормативов в области гражданской авиации.

### **Регулирование труда работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав)**

Труд работников, относящихся к членам экипажей морских судов (плавательный состав), регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О торговом мореплавании» и иными нормативными актами Республики Казахстан, устанавливающими особенности регулирования труда, оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов (плавательный состав).

### **Регулирование труда государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан**

Труд государственных служащих, депутатов Парламента и маслихатов, судей Республики Казахстан регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, устанавливающими особые условия и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

### **Регулирование труда лиц, на которых распространяются требования Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции»**

Труд лиц, на которых распространяются требования Закона Республики Казахстан «О противодействии коррупции», регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

### **Регулирование труда лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы**

Труд лиц, состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных, правоохранительных органов и государственной фельдъегерской службы регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными специальными законами РК и иными нормативными правовыми актами РК, устанавливающими особые условия

и порядок поступления на службу, ее прохождения и прекращения, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

### **Регулирование труда работников Национального Банка РК и его ведомств**

Труд работников Национального Банка Республики Казахстан и его ведомств регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О Национальном Банке Республики Казахстан» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами Национального Банка Республики Казахстан, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, систему и условия оплаты труда, а также преимущества и ограничения.

### **Регулирование труда работников уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций**

Труд работников уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом РК «О государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций», иными нормативными правовыми актами РК и актами уполномоченного органа по регулированию, контролю и надзору финансового рынка и финансовых организаций, устанавливающими особые условия назначения на должность, прекращения трудового договора, особые условия труда, условия оплаты труда, а также дополнительные льготы, преимущества и ограничения.

### **Регулирование труда работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза**

Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется Трудовым кодексом РК с особенностями, предусмотренными Законом РК «О профессиональных союзах».

В данном разделе настоящего модуля мы с вами рассмотрели вопросы трудовых отношений регламентируемые в Трудовом кодексе РК.

## 1.2. Охрана труда как институт трудового права

В начале данного раздела рассмотрим термины и определения, которые помогут нам разобраться в специфике института трудового права в области безопасности и охраны труда.

Ниже приведены термины и их расшифровка из Трудового кодекса Республики Казахстан.

**Охрана труда** — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

**Безопасность труда** — состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности.

**Условия безопасности труда** — соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей.

**Мониторинг безопасности и охраны труда** — система наблюдений за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, а также оценка и прогноз состояния безопасности и охраны труда.

**Нормативы в области безопасности и охраны труда** — эргономические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и иные требования, обеспечивающие нормальные и безопасные условия труда.

**Несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью** — воздействие на работника, работника направляющей стороны вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя либо принимающей стороны, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, работника направляющей

стороны, приведшие их к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.

### **1.2.1. Краткая История вопроса и Мировой опыт.**

Как уже было сказано выше, с развитием трудовой деятельности человека и трудовых отношений в разных странах мира, при различных исторически и экономически обусловленных обстоятельствах, руководители государств, компаний, заводов и другие заинтересованные лица стали задаваться вопросом о необходимости создания безопасных условий труда для работников и сотрудников компаний (вспомним Генри Форда).

### **История Охраны труда от Российской империи до СССР.**

У истории нет сослагательных наклонений, мы с вами знаем, что на протяжении долгого времени история нашей страны была непосредственно связана с историей нашего северного соседа, поэтому считаем наиболее правильным наш исторический экскурс начать с конца XIX века.

В период с 80-х гг. XIX в. и до начала XX в. было принято девять законов, касающихся трудовых правоотношений, между рабочими и промышленниками. В большинстве своем они носили характер уступок нарождавшемуся рабочему движению.

Например, принятый от 12 июня 1884 г. Закон «О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах» рекомендовал и обязывал хозяев открывать школы при фабриках и заводах для повышения образовательного уровня малолетних работников, а Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках» прописывал ограничения по применению труда несовершеннолетних и женщин в ночной период времени.

После октябрьской революции 1917 года, молодое советское правительство в основу законодательства о труде положило требования международного пролетариата. Эта тенденция сохранялась до развала Советского Союза.

Так как основной движущей силой революции был рабочий класс, то пришедшие к власти большевики уже 11 ноября 1917 года подписали декрет «О восьмичасовом рабочем дне», согласно этому документу продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами труда. Отметим, что это было сделано впервые в мире. Многие страны уста-

новили 8-часовой рабочий день значительно позже. Например, в США официальное признание 8-часового рабочего дня произошло только в 1938 году после принятия закона «О справедливых трудовых стандартах», установившего максимальную продолжительность работы и минимальную оплату труда.

Стоит отметить еще ряд исторических вех в развитии вопросов охраны труда как института трудового права в СССР.

1922 г. Всесоюзный центральный исполнительный комитет (ВЦИК) СССР, учитывая недостатки существующего КЗоТа и образования СССР, утвердил новый «Кодекс законов о труде». В этом документе впервые было введено понятие трудового договора, что позволило юридически закрепить принцип свободы труда.

1923 г. В Москве открыт первый научно-исследовательский институт (НИИ) профессиональных болезней.

1928 г. Утвержден первый список профессиональных заболеваний, включивший 21 название. Позднее он неоднократно расширялся.

1957 г. В СССР приняты важные решения, направленные на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма, предупреждение профессиональных заболеваний.

1961 г. XXII съезд КПСС принял научно-обоснованную программу оздоровления условий труда.

С середины 60-х годов во всех Союзных Республиках были созданы Институты охраны и гигиены труда, которые в свою очередь решили многие практические вопросы безопасности и гигиены труда. Кроме того, была введена обязательная аттестация рабочих мест по условиям труда, которая позволила осуществить управление профессиональными рисками и безопасностью труда, а также уйти от списочной системы предоставления компенсаций и назначения их с учетом реальных условий труда.

1970 г. Приняты и введены в действие с 1 января 1971 г. «Основы законодательства СССР о труде».

Кроме того, 70-е гг. в СССР принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971), Типовые правила внутреннего рас-

порядка (1972), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974), Положение о технической инспекции труда (1977).

15 августа 1985 г. Апрельский пленум ЦК КПСС взял новый курс на “перестройку”, что в свою очередь предполагало радикальную модернизацию всей советской системы, в том числе и трудовых отношений. На пленуме был принят документ “О широком проведении аттестации рабочих мест и их рационализации в промышленности и других отраслях народного хозяйства». В этом документе красной нитью проходила тема охраны труда.

### **Мировой опыт организации безопасности и охраны труда**

Сегодня практически во всех странах мира вопросы организации безопасности и охраны труда решены в той или иной степени и закреплены в соответствующих законах. В этом разделе мы подробно остановимся и разберем институты охраны труда в США, Великобритании и Японии, которые сегодня являются флагманами промышленного производства и странами, которые давно уделяют должное внимание интересующему нас вопросу, а также историю и причины создания Международной организации труда.

### **Международная организация труда (МОТ)**

**МОТ** (на английском International Labour Organization, ILO) – специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На сегодняшний день участниками МОТ являются 187 государств. С 1920 года штаб-квартира Организации – Международного бюро труда, находится в Женеве.

**Цели и задачи МОТ** провозглашены в ее Уставе. Деятельность МОТ строится на основе трехстороннего представительства работников, работодателей и правительств – трипартизма.

### **Причины создания МОТ:**

**Политическая** — первым поводом для создания МОТ послужили революции в ряде Европейских стран. В целях противодействия стихийному разрешению возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем, организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира

между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем.

**Социальная** — тяжелыми и неприемлемыми были условия труда и жизни трудящихся в начале XX века. Они подвергались жестокой эксплуатации, их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что тормозило развитие общества.

**Экономическая** — стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызывало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что потребовало решения противоречий в трудовых отношениях между государством, работодателями и работниками в большинстве стран. В Преамбуле отмечается, что «непредставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах».

### **Опыт Соединенных Штатов Америки.**

28 апреля 1971 года в США был утвержден главный Федеральный Закон в области охраны труда, который распространялся на государственные и коммерческие организации. В этот же день появилось новое ведомство – Управление по охране труда - Occupational Safety and Health Administration (OSHA), входящее в Министерство труда США. Аналог нашего Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Главной задачей OSHA стала разработка стандартов безопасности и проверки работодателей, а также профессиональная подготовка, информационно-пропагандистская работа.

Управление по охране труда в США не распространяет свою деятельность на надомников, самозанятых, семейных фермеров и предприятия по добыче полезных ископаемых. Для промышленных отраслей (шахты, рудники, карьеры) действуют отраслевые управления по охране труда.

Стандарты по охране труда, разработанные OSHA, являются обязательными к исполнению для всех нанимателей в США. Интересным фактом является то, что сами промышленные предприятия и профсоюзы подают иски на OSHA, так как те не разрабатывают стандарты безопасности для некоторых видов работ с опасными веществами, или разрабатывают их десятилетиями.

В США ни один нормативный акт по охране труда не издается второпях, поэтому количество противоречий и недосказанности в стандартах стремится к нулю.

**Каждое правило прописано так, чтобы и работодатель, и работник однозначно поняли его.**

OSHA в рамках Закона об охране труда привлекает работодателей к административной ответственности за нарушения требований охраны труда. Если нарушение имеет прямое отношение к безопасности работающего, но при этом не привело к смерти или инвалидности, штраф может достигать 1000 \$ за незначительное нарушение. Если вероятность смерти или инвалидности значительная, такое нарушение посчитают серьезным и оштрафуют на сумму до 7000 \$. Если же работодатель осознанно знал, что нарушение стандартов безопасности приведет к смерти или инвалидности работников, и не предпринял для этого никаких мер, идет речь об умышленном нарушении. В этом случае OSHA назначает штраф до 70 тыс. \$ за каждое умышленное нарушение.

### **Три интересных факта об охране труда в США**

#### **Факт №1. Горячая линия**

При OSHA открыта круглосуточная горячая линия. Сюда может обратиться за помощью любой человек, в том числе и по вопросам, напрямую не связанным с охраной труда.

Например, бездомный может позвонить на эту линию, и сотрудники OSHA, не отказывая в помощи, перенаправят вопрос в соответствующее управление по социальной защите. Каждый звонок, электронное сообщение на горячую линию регистрируется, и становится предметом внеплановой проверки.

#### **Факт №2. Обучение по охране труда**

Обучение специалистов по охране труда могут проводить только аккредитованные (сертифицированные) OSHA учебные центры по охране труда. Они расположены всего в 20 институтах при крупных университетах США. Никакие профпереподготовки по охране труда не применяют.

#### **Факт №3. Поддержка в судах**

Особенностью работающих по найму в США является их поддержка в судах по многомиллионным искам, причем не только за фактически полученные травмы или профессиональные заболевания, но и за моральные страдания.

## Опыт охраны труда в Великобритании.

Именно в Англии впервые ввели нормы рабочего дня, особые гарантии для беременных женщин и несовершеннолетних работников, а также институт социального страхования на случай потери трудоспособности из-за производственной травмы.

Стратегия Великобритании в области охраны труда: работодатели повсеместно проводят оценку производственного риска, при этом работу они проводят преимущественно своими силами.

Меры по снижению рисков показали свою эффективность, так как уровень травматизма в Великобритании один из самых низких в Европе.

Управление охраной труда в Великобритании, в отличие от США, занимается негосударственная организация при Министерстве труда и пенсий. Законодательство по охране труда в Великобритании, также, как и в США, не отличается переменами.

Работодатель обязан обеспечить защиту работников от воздействия опасных производственных факторов, и для этого может взимать плату с работника. Интересным в охране труда является то, что сами **работники обязаны следить за безопасностью и здоровьем не только для себя, но и окружающих.**

В то же время, работники вправе избирать комитет по охране труда, чтобы контролировать работодателя и обосновать назначение компенсации за утраченное здоровье. А надзор за соблюдением требований охраны труда осуществляет не только комитет по охране труда, но и государственный секретарь.

Отдельно хотим осветить вопрос о страховании профессиональных рисков в Великобритании. Рынок страхования профессионального риска зародился именно в Англии. Ни один страховщик в стране не возьмет на страхование завод или рудник, заведомо являющийся местом происхождения страхового случая, либо страховая премия будет разорительной для страхователя.

Использование спецодежды и средств индивидуальной защиты органов дыхания также будут бесполезными в условиях, когда на работника воздействуют механические опасности обрушения шахты. Замена опасной работы, например, шахтера рудника на бухгалтера или юриста в этой же компании практически невозможна, так как шахтер – низко-

квалифицированная профессия, избираемая на всю жизнь и не предусматривающая вертикального роста карьеры и профессиональной переподготовки. Остается только один выход – исключать опасные работы.

Глобальное сокращение численности работников в отраслях и производствах с повышенным риском в Великобритании привело к устойчивому падению уровня производственного травматизма. Никакая экономическая выгода не может быть дороже человеческой жизни. Это главный принцип оценки профессиональных рисков, и главный принцип охраны труда в целом.

### **Опыт охраны труда в Японии.**

Уже давно укоренилось мнение, что в Японии с ее системой пожизненного найма, дела с охраной труда обстоят значительно лучше, чем в других странах с развитой экономикой. Связано это с тем, что система пожизненного найма подразумевает трудовую биографию с момента приема на работу выпускником учебного заведения и до ухода на заслуженный отдых, и для этого применяются методы экономического поощрения, доплаты за непрерывную работу в одной организации могут достигать 15%.

В Японии новый сотрудник в обязательном порядке несколько лет проходит стажировки во всех отделах своей компании. Таким образом, он постигает азы профессии на любом рабочем месте, что приводит к ожидаемому повышению уровня его компетентности и снижению риска получить травму, выполняя незнакомую работу.

### **Охрана труда и карьерный рост**

Во время стажировки новых сотрудников, наставник формирует группу из 5-6 человек. Новичков просят обращать внимание на нарушения в охране труда и разрабатывать предложения по их устранению. Считается, что у новичка «не замыленный глаз» на недостатки, которые опытный работник может не заметить.

Если новый сотрудник правильно применяет правила по охране труда, сам является примером по применению средств индивидуальной защиты, не формально, а фактически требует от других стажеров соблюдать правила безопасности, это хороший знак. Такой сотрудник в Японии быстро поднимается по карьерной лестнице, в отличие от своих пассивных коллег. В Японии правила по охране труда являются корпоративными, каждая организация сама разрабатывает для себя стандарты безопасно-

сти. Каждый работник застрахован, и при возникновении несчастного случая, страховая компания требует от работодателя возмещения всех расходов на содержание пострадавшего и его семьи.

### 1.2.2. Охрана труда в современном Казахстане

С приобретением независимости, в современном Казахстане, учитывая историческое прошлое и лучшие мировые тренды, были внесены коренные изменения в трудовое законодательство Республики Казахстан. Сегодня в нашей стране трудовые отношения по безопасности и охране труда между работниками и работодателем регулируются государством, путем разработки нормативных правовых актов и осуществления надзора, контроля и мониторинга за соблюдение требований охраны труда в организациях.

В Республики Казахстан вопросы охраны труда регулируются Комитетом труда и социальной защиты Министерства труда и социальной защиты населения, осуществляющим реализационные и контрольные функции в области труда, в том числе безопасности и охраны труда, занятости, миграции и социальной защиты населения в пределах компетенции.

**Основными задачами Комитета являются:**

- осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда, законодательства о занятости населения, пенсионном и социальном обеспечении, социальной защите инвалидов, специальных социальных услугах, об обязательном социальном страховании, миграции населения;
- реализация государственной политики в области труда, в том числе безопасности и охраны труда, пенсионного и социального обеспечения, обязательного социального страхования, социальной поддержки семей с детьми, предоставления социальной помощи отдельным категориям граждан, социальной защиты инвалидов, в сфере предоставления специальных социальных услуг, миграции населения в пределах своей компетенции.

**Трудовой кодекс Республики Казахстан**, принятый 23 ноября 2015 года, как главный документ, лежащий в основе трудовых отношений, регламентирует и вопросы по безопасности и охране труда. Хотим

обратить ваше внимание, что в указанном Кодексе, в разделах 4 “Безопасность и охрана труда” и 5 “Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан” полностью регламентируются организационные и правовые вопросы трудовых отношения в области безопасности и охраны труда.

Мы с вами разберем вышеуказанные разделы Трудового кодекса Республики Казахстан в следующих Модулях настоящего курса.

### 1.3. Нормативно-техническая база обеспечения безопасного труда.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан регламентируется, что Правительство Республики Казахстан, в лице Министерства труда и социальной защиты, разрабатывает и утверждает следующие нормативные документы в области безопасности и охраны труда, например:

- Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также порядок их предоставления (далее — Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда);
- Список работ, на которых запрещается применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;
- Предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;
- Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации;
- Порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;
- Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;
- Порядок разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем;
- Порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для

диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;

- Нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания;
- Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности;
- Приоритеты научных разработок в области безопасности и охраны труда и регулирования трудовых отношений;
- Типовое положение о системе управления охраной труда;
- Правила управления профессиональными рисками;
- Межотраслевые типовые нормативы численности работников служб охраны труда;
- Правила оформления и применения нарядов-допусков при производстве работ в условиях повышенной опасности;
- Правила по обеспечению безопасности и охраны труда при работе на высоте;

Помимо вышеуказанных нормативных документов по безопасности и охране труда, существует ряд нормативных документов, которые применяются с момента возникновения трудовых отношений, но разрабатываются другими институтами и уполномоченными органами, например:

- вопросы профессиональных заболеваний и здравоохранения в целом - Министерство здравоохранения РК;
- вопросы пожарной безопасности - Комитет противопожарной службы Министерства по чрезвычайным ситуациям РК;
- вопросы электробезопасности - Министерство энергетики РК;
- вопросы экологической безопасности - Министерство экологии, геологии и природных ресурсов РК;
- вопросы промышленной безопасности - Комитет промышленной безопасности МЧС РК;
- вопросы ядерной и радиационной безопасности - Министерство энергетики РК;
- требования санитарно-эпидемиологической безопасности - Министерство здравоохранения РК;
- вопросы по биологической безопасности - регулируются несколькими государственными органами, в пределах установленной законодательством РК компетенции: 1) государственный

орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения; 2) уполномоченный орган в области ветеринарии; 3) уполномоченный орган по карантину растений; 4) уполномоченный орган в области защиты растений; 5) уполномоченный орган в области охраны окружающей среды; 6) уполномоченный орган в сфере гражданской защиты; 7) уполномоченный орган в области науки; 8) Министерство обороны Республики Казахстан; 9) органы государственных доходов; 10) уполномоченный орган в области здравоохранения; 11) органы национальной безопасности Республики Казахстан; 12) органы внутренних дел Республики Казахстан; 13) Служба государственной охраны Республики Казахстан.

Вместе с тем с 2015 года согласно “**Правилам принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами**” (31 декабря 2015 года № 1182), разработка проектов нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда в различных отраслях деятельности производится отраслевыми уполномоченными государственными органами, в соответствии с их компетенцией по установленному шаблону. Например:

- требования безопасности и охраны труда в организациях телерадиовещания Республики Казахстан - Министерство культуры и информации РК;
- требования безопасности и охраны труда в государственных архивах, от 15 июня 2016 года № 165 - Министерство культуры и спорта РК;
- требования по безопасности и охране труда для транспортных средств, осуществляющего загрузку бортового питания, от 12 июня 2017 года № 339 - Министерство по инвестициям и развитию РК;
- требования по безопасности и охране труда на судах внутреннего водного транспорта, от 12 декабря 2018 года № 868 - Министерство по инвестициям и развитию РК.

## **Информационные правовые системы — базы**

На сегодняшний день в нашей стране существуют несколько информационных правовых систем. Каждая из которых имеет свою базу нормативных правовых актов, в том числе в области безопасности и

охраны труда. В данных системах можно подробно отследить историю изменений того или иного правового акта.

Предлагаем рассмотреть две наиболее популярные информационные правовые системы, это “Әділет” и “Параграф”.

**ИПС «Әділет»** — это поисковая веб-система (<http://adilet.zan.kz>) и полный электронный свод нормативных правовых актов Казахстана. Чем она отличается от других электронных сводов законов?

Во-первых, система «Әділет» совершенно бесплатна.

Во-вторых, она содержит ВСЕ законы страны на двух языках: казахском и русском.

В-третьих, содержание базы формируется только из официальных источников.

И, наконец, база постоянно обновляется.

**Информационная система «ПАРАГРАФ»** — это уникальная справочная система, которая объединила в себе несколько информационных блоков от специфических для юристов, бухгалтеров, медиков и до ежедневно нужной каждому человеку справочной информации. Сюда входят адреса и телефоны государственных учреждений, коммунальных служб, организаций, работающих в социальной сфере и сфере обслуживания, и многое другое.

Информационная система «ПАРАГРАФ» пришла на смену авторитетной и поистине популярной справочной системе по законодательству Казахстана «Юрист».

Ранее компания «ИнфоТех&Сервис» осуществляла продажу и дальнейшее обслуживание СПС «ЮРИСТ», которая была ориентирована на юристов и бухгалтеров. Изучив потребности клиентов, компания решила расширить спектр предлагаемой информации и включить в систему новые информационные блоки.

Таким образом, в систему были включены новые информационные продукты: «ЮРИСТ», «БУХГАЛТЕР», «МЕДИЦИНА», «СПРАВКИ». «КОНТИНЕНТ».

В Комплекте «ЮРИСТ» содержатся не только тексты нормативных правовых актов, но и: комментарии к законодательству юристов - ученых и практиков, решения Верховного Суда и других судов Республики; обзоры судебной практики; документы международного права; проекты законов, рассматриваемых Парламентом Казахстана; примерные формы

правовых и деловых документов и многие другие, не менее важные документы.

Документы, включаемые в информационную систему «ПАРАГРАФ», поступают в соответствии с прямыми официальными договорами и соглашениями о сотрудничестве и информационном обмене с органами государственной власти Казахстана. Не имеющая аналогов в Казахстане, система взаимодействия компании с органами власти и управления обеспечивает достоверность информации и высокую оперативность ее пополнения. Кроме того, многие правовые документы, представленные в информационной системе, переведены на казахский и английский языки.

Говоря об информационных правовых системах, резонно отметить, что благодаря информатизации и высоким технологиям в современном мире трудовая деятельность человека стала более комфортной, а трудовые отношения работодателя и работника не обходятся без какого-либо программного обеспечения.

В заключении хотелось бы отметить, что сравнивая трудовую деятельность человека в XIX-XX веках с настоящим временем, можно проследить этапы и причины появления того или иного нормативного акта или технологий в области безопасности и охраны труда, а также трудовых отношений в целом.

Если в начале XX века, в период промышленной революции основными опасными факторами были механическое или физическое воздействие предметов на человека, то уже в наши дни основными опасными факторами являются электричество, радиоволны, радиация и многое другое.

Кроме того, в настоящем Модуле мы затронули вопросы, связанные с законодательной базой Республики Казахстан, регламентирующей трудовую деятельность человека и трудовые отношения по безопасности и охране труда.

Модуль является учебным пособием и не является нормативным правовым актом.

Более подробно о требованиях безопасности и охраны труда по международным стандартам и законодательству Республики Казахстан вы можете ознакомиться в следующих учебных Модулях данного курса.



RNIOT



МОДУЛЬ 2.  
**МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОРМЫ  
В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

Вопросы безопасности производства и охраны труда уходят корнями в далекое прошлое. Еще в древние времена люди старались предупредить об опасности. Вспомните, например, черный пиратский флаг с изображением «Веселого Роджера», который позже перекочевал на электрощиты, огораживающие зоны высокого напряжения.

В каждой стране существует намерение защитить людей на работе. Работа над законодательной базой в области охраны труда и техники безопасности в большинстве стран с развитой экономикой началась в конце промышленной революции. Например, Парламент Великобритании обнародовал закон об охране здоровья и обеспечении безопасности на производстве в 1974 году. Конгресс США принял Закон об охране труда и технике безопасности (OSHA) в 1970 году, а в 1981 году был обнародован первый законодательный акт, регламентирующий безопасность горных работ. В первом модуле мы подробно рассмотрели с вами основы национального законодательства для построения успешной системы управления безопасностью и охраной труда в нашей стране.

## 2.1. Ратифицированные Казахстаном Конвенции Международной организации труда и другие международные договоры, содержащие требования охраны труда.

### ЧТО ТАКОЕ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА?



Для объединения усилий разных стран в 1919 г. была создана международная организация труда — МОТ, в которую в 1993 г. вступила и наша страна. Основная функция Международной организации труда - устанавливать международные стандарты в различных областях, связанных с трудом. Международная организация труда (МОТ) занимается разработкой и контролем исполнения международных стандартов труда. Она выработала такие критерии индустриального общества, как восьмичасовой рабочий день, защита материнства, законодательство, запрещающее использование детского труда, и целый ряд мер, способствующих безопасности на рабочих местах и нормальным трудовым отношениям.



Международные трудовые нормы, куда входят конвенции, протоколы к ним и рекомендации – это универсальные инструменты, принятые мировым сообществом и отражающие общие ценности, и принципы, связанные с трудовой деятельностью.

Государства-члены МОТ самостоятельно решают, принимать ли им ту или иную конвенцию. МОТ не может принуждать к исполнению даже ратифицированных Конвенций. Тем не менее, МОТ контролирует исполнение Конвенций и Рекомендаций, и исследует обстоятельства предполагаемых нарушений трудовых прав и придает их международной огласке в случае длительного игнорирования. В исключительных случаях, в соответствии со статьей 33 Устава МОТ, Международная конференция труда может призвать своих членов к осуществлению воздействия на государство, особенно злостно нарушающее международные трудовые стандарты.



На практике это было сделано только один раз — в 2001 году в отношении Мьянмы, в течение десятилетий подвергавшейся критике за использование принудительного труда, которая отказывалась сотрудничать по этому вопросу с МОТ. В результате ряд государств применили в отношении Мьянмы экономические санкции, и она была принуждена сделать ряд шагов навстречу МОТ.

Углубленное понимание общих принципов, выработанных в международной производственной практике, необходимо для надлежащего соблюдения на национальном уровне основных международных трудовых норм и прав, которые обеспечивают безопасность, здоровье и благополучие работников предприятий, их посетителей и работников подрядных организаций не только на рабочих местах, но и дома. Надеемся, что данный модуль послужит достижению этой важной цели.

Международные стандарты труда — это юридические документы, созданные государствами-членами МОТ с учетом интересов работодателей и работников. Эти юридические документы могут быть выпущены в виде конвенций, или рекомендаций. При этом необходимо понимать, что рекомендации не носят обязательного характера и дополняют конвенции.

---

### КОНВЕНЦИИ МОТ ОХВАТЫВАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА:

- свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
  - упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
    - действительное запрещение детского труда;
  - недопущение дискриминации в области труда и занятий
- 

К моменту написания данного пособия Международной организацией труда приняты 184 конвенции и 192 рекомендации. Более 50 конвенций имеют частное значение, утратили свою актуальность или закрыты для ратификации в связи с их пересмотром и принятием новой редакции.

## ПОЧЕМУ РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН ВСТУПИЛА В МОТ?



Сотрудничество Казахстана с Международной Организацией Труда осуществляется с момента вступления в Организацию в 1993 году на уровне участия представителей нашей страны в мероприятиях МОТ в целях приведения казахстанского законодательства в соответствие с нормами международного трудового права.

## КАКИЕ КОНВЕНЦИИ И СОГЛАШЕНИЯ МОТ РАТИФИЦИРОВАЛ КАЗАХСТАН ?



31 мая 1993 года Республика Казахстан вступила в Международную Организацию Труда (МОТ). Она ратифицировала 8 из 8 основных конвенций, 4 из 4 приоритетных конвенций, касающихся управления, и 12 из 178 технических конвенций:

### Основополагающие конвенции: 8 (8)

1. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде, 1932 г. Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 г.
2. Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 г.
3. Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г.
4. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда, 1957 г.
5. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г.
6. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 г.
7. Конвенция No. 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, 1999 г.

### Директивные конвенции: 4 (4)

1. Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле, 1947 г.
2. Конвенция № 122 о политике в области занятости, 1964 г.
3. Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве, 1969 г.

4. Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм, 1976 г.

**Технические конвенции: 12 (178)**

1. Конвенция № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы, 1928 г.
2. Конвенция № 88 об организации службы занятости, 1948 г.
3. Конвенция № 95 об охране заработной платы, 1949 г.
4. Конвенция № 135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 г.
5. Конвенция № 148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, 1977 г.
6. Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981 г.
7. Конвенция № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями, 1981 г.
8. Конвенция № 162 об охране труда при использовании асбеста, 1986 г.
9. Конвенция № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве, 1988 г.
10. Конвенция № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства, 2000 г.
11. Конвенция № 185, пересматривающая Конвенцию 1958 года об удостоверениях личности моряков, 2003 г.
12. Конвенция № 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 г.

Помимо ратификации конвенций МОТ Республика Казахстан подписала ряд международных Соглашений в области охраны труда, в частности:

■ Указом Президента Республики Казахстан от 4 сентября 1995 г. № 2451 ратифицировано Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда между Правительствами Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Грузия, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан, Туркменистана, Республики Узбекистан, Украины, подписанное в Москве 9 декабря 1994 года.

■ Указом Президента Республики Казахстан от 25 мая 1995 г. № 2303 ратифицировано Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем,

профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей между Правительствами Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Республики Молдова, Российской Федерации, Республики Таджикистан, Туркменистана, Республики Узбекистан, Украины, подписанное в Москве 9 сентября 1994 года. Согласно Соглашению возмещение вреда, причиненного работнику вследствие трудового увечья, иного повреждения здоровья (в том числе при наступлении потери трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей, после переезда пострадавшего на территорию другой Стороны), смерти производителем работодателем Стороны, законодательство которой распространялось на работника в момент получения увечья, иного повреждения здоровья, смерти. Работодатель, ответственный за причинение вреда, производит его возмещение в соответствии со своим национальным законодательством.



Ратификация — не самоцель, а итог социально-экономического развития нашей страны. Таким образом Казахстан подтверждает, что берет на себя реальные обязательства по соблюдению международных трудовых стандартов.

В Республике Казахстан сложилась определенная система правового регулирования деятельности в области безопасности и охраны труда. Эта система содержит рекомендации Конвенции МОТ и других международных правовых актов в сфере трудовых отношений.

Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» применяется к любому месту, где работникам необходимо находиться или куда им необходимо следовать в связи с их работой, прямо или косвенно находящемуся под контролем работодателя. Существенно то, что используемый в конвенции термин «здоровье» не только означает отсутствие болезни или недуга, но и охватывает «влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда».

На уровне Конституции Республики Казахстан закреплён один из главных приоритетов в трудовой деятельности - это сохранение жизни и

здоровья человека. В п.2 ст.24 Конституции РК указано, что «каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены...».

Гарантии безопасных условий труда детально изложены в Трудовом кодексе Республики Казахстан. В ст.4 ТК РК среди принципов трудового законодательства определены «... 4) обеспечение права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 5) приоритет жизни и здоровья работника; ...».

Вопросу безопасности и гигиены труда посвящен раздел 4 ТК РК. Глава 17 этого раздела ТК РК посвящена государственному регулированию безопасности и охраны труда и включает в себя формы такого регулирования, ст.182 ТК РК содержит весьма обширный перечень обязанностей работодателя по обеспечению безопасности и охраны труда, целью которых является предупреждение несчастных случаев и повреждений здоровья, возникающих в результате работы, в ходе ее или связанных с ней.

Трудовое законодательство РК (ст.22 ТК РК) содержит механизм отказа работника от продолжения работы и отстранения работника от работы. Механизм отстранения работника от работы содержится в ст. 48 ТК РК. Акцент делается на отстранении работников, которые либо находятся в состоянии опьянения, либо не выполняют требования охраны труда. Трудовой Кодекс Республики Казахстан дает право отстранить от работы лицо, повлекшее или способное повлечь своими действиями или бездействием тяжкие последствия для жизни и здоровья (его самого или других работников), производственные травмы и аварии, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте. Считаю подобное полномочие работодателя органичным элементом системы предотвращения насилия и домогательств на рабочем месте.

Согласно Конвенции Международной организации труда от 9 июля 1948 года № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» субъекты трудовых правоотношений в лице работников и работодателей без какого бы то ни было различия могут формировать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право входить в подобные организации на единоличном условии подчинения уставам этих последних. Организации работников и работодателей могут создавать собственные уставы и регламенты административного характера, беспрепятственно выбирать собственных представителей, образовывать собственный аппарат и свою деятель-

ность, а также определять собственную программу действий. Согласно подпункту 44) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан представителями работников являются органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

В Конвенции Международной организации труда № 135 понятие «представители работников» обозначает представителей профсоюзов, т.е. представители, которые назначены либо избраны профессиональными союзами или членами подобных профсоюзов, а также избираемых представителей, а именно представители, избранные работниками предприятия по принципу свободы в соответствии с правовыми положениями отечественного законодательства либо правил или коллективных договоров. Согласно подпункту 6) пункта 1 статьи 1 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» под профессиональным союзом (профсоюзом) понимается общественное объединение с установленной принадлежностью союзу, которое создано по принципу добровольности, единообразия трудовых, производственных и профессиональных интересов граждан Республики Казахстан с целью осуществления представительства и охраны трудовых, а также социально-экономических прав и интересов его участников.

В заключение данного раздела, мы еще раз хотели подчеркнуть, что Республика Казахстан находится в поле международных прав в области охраны труда и делает дальнейшие шаги по развитию и внедрению международных норм в ежедневную практику отечественных компаний.

## 2.2. Концепция «Vision Zero» или «Нулевой травматизм».

Интеграция норм международного трудового права в нашей стране невозможно без построения положительной культуры безопасности и принятия ряда концепций. Одна из них - это концепция “Vision Zero”.

Концепция “Vision Zero” или “Нулевой вред” разработана Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) и объединяет три направления на всех уровнях производства:

- **безопасность производства,**
- **гигиену труда**
- **благополучие работников.**

Цель такого подхода к организации системы охраны труда на предприятии – это построение такой культуры безопасности, когда каждый работник верит, что травмы и профессиональные заболевания на производстве возможно предотвратить.

Концепция предлагает семь «золотых правил», реализация которых будет содействовать работодателю в снижении показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

### СЕМЬ «ЗОЛОТЫХ ПРАВИЛ» КОНЦЕПЦИИ «НУЛЕВОГО ТРАВМАТИЗМА»:

- **Стать лидером** — показать приверженность принципам
- **Выявлять угрозы** — контролировать риски
- **Определять цели** — разрабатывать программы
- **Создать систему безопасности и гигиены труда** — достичь высокого уровня организации
- **Обеспечивать безопасность и гигиену** на рабочих местах, при работе со станками и оборудованием
- **Повышать квалификацию** — развивать профессиональные навыки
- **Инвестировать в кадры** — мотивировать посредством участия

Необходимо отметить, что следование каждому из этих правил предполагает серьезную организационную работу и применение специального инструментария, позволяющего достичь поставленные цели.

Опираясь на информацию опубликованную на сайте Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) предлагаем подробно рассмотреть каждое из семи правил.

**ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №1:****СТАТЬ ЛИДЕРОМ – ПОКАЗАТЬ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРИНЦИПАМ.**

**Лидерство** – это не только про руководителей, это про всех нас. Мы можем стать лидерами каждый на своем рабочем месте и нести личную ответственность за безопасность.

Однако, знамя лидера на пути ответственности и вовлеченности, конечно, **поднимает первым руководитель.**

Надевая каску при обходе предприятия, директора и менеджеры показывают другим пример для подражания. Казалось бы, очевидные вещи, но для многих руководителей они становятся откровением. То, как поступают сами менеджеры, с чем они мирятся и на чём настаивают, определяет норму поведения остальных работников - суть правила номер один.

Лидерство – это и забота тоже. Как только работники понимают, что руководителя лично беспокоит их безопасность и здоровье и на предприятии предпринимаются определенные шаги в этом направлении, успех не заставит себя ждать.

**ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №2:****ВЫЯВЛЯТЬ УГРОЗЫ – КОНТРОЛИРОВАТЬ РИСКИ.**

Риску подвергаются все рабочие на любых рабочих местах. Поэтому оценка рисков является важным инструментом, позволяющим своевременно и систематически выявлять опасность и рисковые события, а также принимать превентивные меры.

Учет рисков травматизма и аварийности выбран в данной концепции в качестве одного из базовых принципов всей системы охраны труда.

**ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №3:****ОПРЕДЕЛЯТЬ ЦЕЛИ – РАЗРАБАТЫВАТЬ ПРОГРАММЫ**

Успех в деле охраны труда требует постановки ясных целей и принятия конкретных практических шагов. Это должно быть предусмотрено в отдельной программе.

“Расставьте приоритеты, установите ясные цели в области охраны труда на предприятии и постарайтесь достичь их в

среднесрочной перспективе, например, в рамках трёхлетней программы”, - рекомендует Международная ассоциация социального обеспечения.

#### **ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №4:**

### **СОЗДАТЬ СИСТЕМУ БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЫ ТРУДА – ДОСТИЧЬ ВЫСОКОГО УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Систематическая работа по совершенствованию охраны труда на предприятии — это хорошая идея! Она не требует больших усилий и самое главное, достаточно быстро окупает себя. Имея высокоорганизованную систему охраны труда, любое предприятие работает без сбоев, поскольку уменьшается число неисправностей, простоев и проблем с качеством продукции. Это веский довод в пользу эффективной организации охраны труда.

#### **ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №5:**

### **ОБЕСПЕЧИВАТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ И ГИГИЕНУ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, ПРИ РАБОТЕ СО СТАНКАМИ И ОБОРУДОВАНИЕМ**

Безопасные производственные помещения, оборудование и рабочие места являются обязательными условиями безаварийной работы. Технологический прогресс влечет за собой повышение производительности, но также и новые опасности. Станки и оборудование должны быть безопасными на любых рабочих операциях. Кроме того, должно учитываться влияние производственной среды на здоровье работников. Эргономика и комфорт рабочего места, его соответствии «зеленым» и эко стандартам – далеко не последние понятия в системе управления охраной труда.

#### **ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №6:**

### **ПОВЫШАТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ – РАЗВИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ.**

Технические средства и производственное оборудование работают все быстрее и эффективнее, но в то же время они становятся все сложнее. Знания устаревают все стремительнее, а профессиональные навыки работников требуют регулярного обновления.

Сегодня, как никогда обязательными условиями становятся профессиональная подготовка и непрерывное обучение, при

этом исключений не делается и в отношении руководства, и в отношении простых работников. Базовая основа формирования культуры безопасности и стратегии «нулевого травматизма» – это образование, улучшение качества знаний, повышение квалификаций и компетенций. В этом будущее!

### **ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО №7: ИНВЕСТИРОВАТЬ В КАДРЫ – МОТИВИРОВАТЬ ПОСРЕДСТВОМ УЧАСТИЯ.**

«Мотивируйте своих работников, привлекая их к решению всех вопросов охраны труда. Эти инвестиции окупаются!», - гласит стратегия «Vision Zero».

Предприятия, которые заботятся о работниках и активно вовлекают их в процесс охраны труда, получают возможность максимально использовать важный актив — знания, способности и идеи работников. Если с работником советуются, например, когда оцениваются риски или разрабатываются рабочие инструкции, он активнее стремится следовать правилам.

Считаем необходимым обратить ваше внимание на тот факт, что концепция «Vision Zero» – это концепция, которая вызывает споры в профессиональной среде специалистов по охране труда. На идеалистическом уровне это замечательная цель, которая делает безопасность сотрудников неприкосновенной. Однако критики подхода утверждают, что этот подход нереалистичен и может принести больше вреда, чем пользы.

Например, Уэйн Тернер, который является дипломированным членом Института безопасности и охраны здоровья (СМIOSH) и управляющим директором WT Consultancy, провел исследование среди компаний, применивших данную концепцию, и привел следующие плюсы и минусы концепции «Vision Zero» на рабочем месте.

#### **Плюсы:**

- Любая инициатива, которая способствует повышению осведомленности о безопасности на рабочем месте, является положительной, поскольку компании с очень низким уровнем травматизма являются более безопасными местами для работы.
- Это может создать культуру, в которой работники заботятся и присматривают друг за другом.
- Это мощное заявление о намерениях акционеров, которое может помочь определить приоритеты всей компании для эф-

- фактивного управления рисками для здоровья и безопасности.
- Он фокусирует управленческие команды на инвестирование в меры по снижению риска травматизма на рабочем месте.
  - Если организация сможет прожить 100 дней, 1000 дней, пять лет и т. д. без происшествий, влияющих на моральный дух, работники будут чувствовать гордость и безопасность, и у них будет мотивация поддерживать эти показатели.
  - «Нулевой вред» – это простой подход, которые каждый может понять и легко передать.

## Минусы:

- «Нулевой вред» стал модным слоганом брендинга, ориентированного на безопасность, и использовался некоторыми организациями для краткосрочной коммерческой выгоды. Это обесценило концепцию, и любой бизнес, который принимает ее в качестве цели, должен быть уверен, что у него есть стратегия и содержание для ее поддержки.
- Подход «Нулевой вред» может отбить у сотрудников желание сообщать о несчастных случаях, поскольку они опасаются административных наказаний. Американский инженер У. Эдварде Деминг однажды сказал: «Всякий раз, когда есть страх, вы получите неправильные цифры». Первичные сообщения о происшествиях уходят в подполье, сообщаемые цифры бессмысленны, так как не соответствуют действительности, а на реализовавшихся рисках очень дорого учиться.
- Сотрудники находятся под неправомерным психологическим давлением, чтобы они выполняли свою работу, руководствуясь нереалистичными ожиданиями.
- Объявление цели «Ноль травм» обрекает персонал и всю стратегию охраны здоровья и безопасности на провал. Если несчастные случаи все-таки происходят, они могут подорвать и дискредитировать концепцию нулевого вреда.

---

## ДОСТИЖИМ ЛИ НУЛЕВОЙ ВРЕД?

---



Организации по всему миру, в том числе известные компании, такие как ВНВ, Dupont, Rio Tinto и др. успешно снижают количество несчастных случаев, используя «Нулевой вред» в качестве ключевой корпоративной цели, доказывая, что это возможно.

Vision Zero наиболее успешен, когда используется как философская концепция, а не как цифра. Это мощное заявление о намерениях высшего руководства, в котором «Нулевой вред» обозначается как стратегическая (3—5 лет) цель с регулярным мониторингом и является метрикой приверженности высшего руководства для публичных отчетов (ARA - Annual report and accounts, годовая отчетность публичной компании, которая включает в себя отчет совета директоров (анализ прошлой деятельности и планы на будущее) и соответствующую финансовую отчетность (баланс и счет прибылей и убытков), заверенную аудиторами; SDR - Sustainable Development Report отчет об устойчивом развитии компании.)

Существенное влияние на возможность достижения нулевого вреда, являются временные рамки, которые организации устанавливают сами. Если единственной измеряемой целью является «Нулевой вред», рано или поздно эта компания, скорее всего, потерпит неудачу. Когда высшее руководство объявляет ноль, они часто не могут подчеркнуть, что это долгосрочное стремление и что это не произойдет в одночасье. Вопрос не в том: **“МОЖНО ли этого достичь?”**, а в том, **“КАК этого достичь?”**.

Лучшим подходом может быть празднование количества дней, в течение которых был достигнут нулевой вред. Компания может сказать: «X дней в 2022 году было зарегистрировано без происшествий» или «в 2022 году мы закончили x% дней с нулевым ущербом». Цели не обязательно должны быть абсолютными, особенно в краткосрочной перспективе.



Сфера охраны труда является единственной сферой в жизнедеятельности предприятия, в которой эффективность выполняемых мероприятий вычисляется не в привязке к достижению целей, а наоборот – к неудачам, что осложняет выполнение объективной оценки фактических мероприятий.

Принимая во внимание, что достижение нулевых показателей по травматизму и смертельным случаям непременно должно оставаться конечной целью, тем не менее очевидно, что для эффективной оценки выполненных в деле охраны труда работ следует использовать более объективные и проактивные ключевые показатели эффективности.

Например, на рабочем месте всегда будут неизбежные травмы, однако возникает вопрос, насколько серьезной должна быть травма, чтобы счи-

таться «вредом»? Возможно, разумной отправной точкой будет включение регистрируемых в соответствии с национальным и международным законодательством профессиональных заболеваний и травм. В конце концов, есть вероятность, что, если в организации есть системы для предотвращения этих более серьезных инцидентов, риск легких травм также будет сведен к минимуму.

Если вернуться к результатам исследования Уэйн Тернера, то можно сформулировать общие черты организаций, добившихся успеха:

- Четкая дорожная карта с метриками успеха и ориентированная на серьезные опасности и происшествия.
- Культура, в которой люди важнее производства, а средства контроля никогда не снимаются и не пропускаются, чтобы выполнить работу.
- Существует среда, в которой сотрудники осмеливаются высказываться, когда становятся свидетелями действий, не соответствующих стандартам безопасности компании, и большое внимание уделяется извлечению уроков из промахов.
- Четкая двусторонняя связь, сотрудничество и связь между функцией, которая устанавливает цели (обычно руководство), и сотрудниками, которые должны применять цель на уровне объекта.
- Надежные системы безопасности, политики и процедуры, подкрепленные надзором, аудитом и обучением.
- Видимое признание – когда люди работают над достижением общей цели безопасности и добиваются прогресса, это признается, хвалится и поощряется.
- Участие руководства – лидеры, которые преданы своему делу, заметны и готовы давать обратную связь и вмешиваться, когда что-то идет не так.
- Участие сотрудников – организации, которые творчески подходят к тому, как донести свое видение до сотрудников и вовлечь их в процесс от начала до конца, добиваются большего успеха в Vision Zero.
- Быстрое вмешательство — в тех редких случаях, когда возникает инцидент, связанный с безопасностью, принимаются быстрые меры; руководители и сотрудники совместно определяют решение, которое предотвращает повторение проблемы.
- Коммуникация. Обмен сообщениями «Нулевой вред» усиливается при каждой возможности с помощью ключевых сообщений, оборудования, средств индивидуальной защиты, документов и электронных писем, а также в устной форме на встречах и презентациях.

- Безопасность входит в качестве Ключевого Показателя Эффективности в оценку результативности работы всех сотрудников организации.

Концепция Vision Zero уже сегодня имеет практическое применение в нашей стране. Так в рамках X Казахстанской международной конференции KIOSH-2022 Ханс-Хорст Конколеwski и представители Министерства труда и социальной защиты населения РК АО «ФНБ «Самрук-Казына» подписали Меморандум о взаимопонимании и сотрудничестве стратегических партнеров по продвижению концепции нулевого травматизма Vision Zero.

### 2.3. Цифровизация в сфере охраны труда.

Кто не успеет оцифровать производство — тот опоздает навсегда. Эта новая цифровая истина мотивирует производителей всего мира вкладывать в новейшие разработки и непрерывно улучшать производство.



«Если компании не внесут радикальных изменений в свои программы инвестиций, они просто не смогут обеспечить продвинутый уровень цифровизации, особенно если принять во внимание продолжающееся стремительное движение вперед в этой сфере, на которое рассчитывают компании, уже сейчас являющиеся лидерами.» (Глобальное исследование «Промышленность 4.0», PWC)

В условиях цифровизации на предприятиях создается **единое информационное пространство**, где в режиме нон-стоп автоматизированные системы и оборудование обмениваются большими данными (big data).

Цифровизация сегодня затронула и сферу охраны труда. Задача автоматизированной системы обеспечения безопасности труда заключается в переходе от реактивного менеджмента, бизнес-рисков от инцидента к инциденту, к устойчивой системе отслеживания, определения и своевременного реагирования на возникающую опасность до начала ее реализации и вывода бизнес-системы из производственного равновесия.

## КАКОЙ ДОЛЖНА БЫТЬ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ ДЛЯ УСПЕШНОГО ЦИФРОВОГО ПЕРЕХОДА И ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА?



Для формирования культуры организации, работающей по принципам четвертого промышленного уклада, необходимы открытость сотрудников к взаимодействию, системное видение ситуации, высокая скорость работы с данными. Ежегодно, на международной конференции KIOSH в г. Нур-Султане, отечественные компании делятся своим опытом трансформации внутренних и внешних процессов в охране труда для построения положительной культуры безопасности. Цифровизация приводит к прозрачности всех процессов и, как следствие, к росту уровня осознанности и ответственности работодателей к вопросам охраны труда, повышению общего уровня культуры безопасности.

На тех предприятиях, где процессы учёта, расследования происшествий, поведенческого аудита, контроля рисков, обучения были **интегрированы** с процессами производства, ремонтов, управления персоналом, закупками и т. д., **процесс цифровизации** — это следующий, логически необходимый этап улучшения системы управления охраной труда.

## А ПО КАКОМУ ПРАВУ, СПРОСИТЕ ВЫ? ЕСТЬ ЛИ ЗАКОННЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОХРАНЫ ТРУДА?



Казахстан взял курс на ускоренную технологическую модернизацию экономики, предусматривающую повсеместную цифровизацию. В соответствии с данным направлением начался этап адаптации законодательства под новые реалии. Это подразумевает под собой развитие коммуникаций и цифровой индустрии, поддержку инноваций и быстрое внедрение их в производство.

Правительство Республики Казахстан своим постановлением №311 от 17 мая 2022 г. утвердило актуализированную государственную программу «Цифровой Казахстан». Целью данной программы является ускорение темпов развития экономики Республики Казахстан и улучшение качества жизни населения за счет использования цифровых технологий.

В связи с принятой стратегией были внесены изменения и дополнения в ряд законодательных актов Республики Казахстан по вопросам внедрения цифровых технологий.

Например, в начале ноября 2018 г были внесены изменения и дополнения в Правила обеспечения безопасности для опасных объектов. В частности, в «**Правила обеспечения безопасности для опасных объектов, ведущих горные и геологоразведочные работы**» Приказом Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 7 ноября 2018 года № 772 внесены следующие изменения:

■ **пункт 4-1:** ....Все работы выполняются по наряд-заданию, оформленному письменно в Книге нарядов (или в электронном формате).

■ **пункт 4-2.** ....Все работы повышенной опасности выполняются по наряд-допуску.

Наряд-допуск оформляется письменно с последующей регистрацией в Журнале выдачи наряд-допусков (или в электронной форме).

■ **Пункт 4-3.** ....На объектах, ведущих горные работы в соответствии с утвержденным планом проводятся учебные тревоги и противоаварийные тренировки. Учебные тревоги и противоаварийные тренировки допускается проводить в режиме автоматизированной (цифровой) системы управления персоналом, предназначенной для управления различными процессами в рамках технологического процесса, производства, предприятия.

■ **пункт 4-4.** ....Допускается проведение инструктажа с применением автоматизированной (цифровой) системы управления персоналом.

■ **пункт 54.** Опасные производственные объекты, ведущие подземные горные работы, оборудуются системами наблюдения, оповещения об авариях, позиционирования и поиска персонала, прямой телефонной и дублирующей ее альтернативной связью с АСС, обслуживающей объект.

Подпункт 3:

Система наблюдения, оповещения об авариях, позиционирования и поиска персонала проводится непрерывно посредством автоматизированной диспетчеризации подземных горных работ и остается работоспособной до аварии, во время аварии и после ликвидации аварии.

■ **пункт 1711-1.** Объекты открытых горных работ по разработке твердых полезных ископаемых оснащаются системой позиционирования и автоматизированной системой диспетчеризации,

мониторинга и учета фронта работ карьерных экскаваторов, управления буровыми станками с использованием спутниковой навигации, радиоэлектронными средствами и высокочастотными устройствами.

■ **пункт 1726.** При ведении горных работ осуществляется контроль за состоянием бортов, траншей, уступов, откосов и отвалов. При разработке твердых полезных ископаемых контроль осуществляется путем непрерывного автоматизированного наблюдения с применением современных радиоэлектронных средств и высокочастотных устройств, выполняющего функции оперативного мониторинга и раннего оповещения опасных движений.

Изменения в законодательстве, позволяющие оформлять обязательную разрешительную и иную документацию в области охраны труда в электронной форме, подразумевает под собой применение электронной цифровой подписи (ЭЦП) работника в деятельности предприятия. Эти изменения также регламентируются Законом Республики Казахстан от 7 января 2003 года № 370-III «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» и Стандарта государственной услуги «Выдача и отзыв регистрационного свидетельства Национального удостоверяющего центра Республики Казахстан».

Конечно, правовое регулирование в области применения цифровых технологий еще требует значительной доработки, но изменение правового регулирования является объективной необходимостью.

## КАКИЕ ШАГИ НЕОБХОДИМО ПРЕДПРИНЯТЬ СЛУЖБЕ ОХРАНЫ ТРУДА ПО ПЕРЕХОДУ В ЦИФРУ?



### ШАГ ПЕРВЫЙ.

#### **СВЕРЬТЕСЬ СО СТРАТЕГИЕЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ВАШЕЙ КОМПАНИИ.**

Если в вашей компании происходит цифровая трансформация, то руководством компании, в первую очередь, устанавливаются четкие цели цифрового развития вашей компании, как минимум, на ближайшие пять лет. В результате появляется документ — **стратегия цифровизации**, которая представляет собой долгосрочный план развития информационного обеспечения предприятия от текущего состояния «как есть» к целевому — «как должно быть». На основании стратегии цифровизации

в компании создается **ИТ архитектура**. Она отражает концептуальное единое представление и проектирование ИТ сервисов и их методов интеграции.

Хорошая практика цифровизации компании заключается в том, что у нее есть графическое представление цифровой модели организации и ее отдельных частей, и в том числе, касающихся процессов и задач охраны труда. Специалист по охране труда должен убедиться в том, что ИТ архитектура компании предусматривает подключение блоков, связанных с безопасностью персонала, производственных процессов и оборудования.

## **ШАГ ВТОРОЙ.**

### **ИСПОЛЬЗУЙТЕ ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД И ОПРЕДЕЛИТЕ ПРОГРАММНЫЕ БЛОКИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА РАЗНЫХ УРОВНЯХ АВТОМАТИЗАЦИИ.**

Как правило, в организации есть три уровня автоматизации

- уровень управления оборудованием и технологическими процессами (АСУТП) - это датчики, которые устанавливаются на оборудовании и позволяют получать физические параметры работы оборудования в цифровом формате.

- уровень управления основными фондами (MES - от англ. Manufacturing Execution System) - это специализированные программные комплексы, которые предназначены для решения задач оперативного планирования и управления производством, а также система сбора, передачи, обработки и отображения информации о производственных процессах в реальном времени, направленная на обеспечение автоматизации производства.

Именно на уровне MES систем решаются задачи управления производством, а значит и задачи управления безопасностью производственных процессов и персонала на рабочих местах. На MES уровне собираются и обобщаются данные в режиме реального времени, полученные от различных производственных систем, которые передаются на более высокий уровень ERP

- уровень планирования ресурсов предприятия (ERP - от англ. Enterprise Resource Planning) - это инструмент для стра-

тегического планирования и управления ресурсами в организациях. Финансовые модули считаются центральными компонентами ERP-системы, Кроме финансовой отчетности, модули ERP системы обычно включают управление персоналом, документооборот, работу с поставщиками, закупки и др. Данные по охране труда в системе ERP, как правило, включены в визуальное представление Ключевых Показателей Эффективности о процессах, материалах и операциях для принятия решений руководителями в режиме реального времени.

В Казахстане системы по горизонтальной цепочке производства практически отсутствуют (кроме единичных примеров), производственные данные в режиме, приближенном к реальному времени, еще не используются. На производственном уровне внедряются отдельные системы в качестве пилотных проектов, например, на предприятиях ERG — диспетчеризация карьеров; в ТОО «Корпорация Казахмыс» — управление ремонтами; на предприятиях Казатомпром — материальный баланс выщелачивания; на предприятиях ТОО «Казцинк» — диспетчеризация подземных работ, есть и другие примеры отдельных MES систем.

Поэтому, думая о цифровизации в области охраны труда, необходимо мыслить глобально. Вы можете внести свой вклад в разработку ИТ архитектуры охраны труда, вашего предприятия как по горизонтали, так и по вертикали процессов безопасности, чтобы **комплексно решить задачу по автоматизации сквозных бизнес-процессов безопасности** в рамках производства.

Сегодня в области ИТ решений в области охраны труда можно выделить несколько направлений. Одно из них - это умные вещи, к которым мы можем отнести: цифровые каски, чипированную спецодежду, умные браслеты, системы позиционирования и многое другое.

Другое направление это ИТ решения, улучшающие процессы производства, которые не только решают вопрос повышения производительности, но и обеспечивающие безопасное выполнение таких работ. Например, информационные системы выдачи наряд-заданий, диспетчеризации работ, роботизация грузоперевозок и др.

По законам экосистемного подхода именно руководители производства должны быть инициаторами внедрения информационных систем по охране труда, и в этом случае специалисты службы охраны труда должны выступать в качестве консультантов производства и архитекторами ИТ решений.

**ШАГ ТРЕТИЙ.****РАЗРАБОТАЙТЕ ПЕРВЫЕ ПИЛОТНЫЕ ПРОЕКТЫ**

Не обязательно оцифровывать все процессы по охране труда одновременно. Например, можно начать с базовых процессов производства и ремонтов (оформление наряд-заданий и нарядов-допусков), методологическая основа которых определена национальным законодательством.

По мере разработки и утверждения полученного ИТ решения, вы можете начать интеграцию в этот процесс методической основы, принятых на предприятии процессов охраны труда (обучение, инструктажи, оценка рисков на рабочих местах и многое другое). Затем перейти к автоматизации процессов, которые по оценке рисков имеют высокую значимость и являются критичными для организации. Это могут быть процессы выдачи средств индивидуальной защиты, регистрации расследования происшествий, поведенческие аудиты и др.

Пилотные проекты должны разрабатываться совместно с блоком производства, ремонтов, управления персоналом. Взаимодействуйте с цифровыми лидерами вне вашей компании: сотрудничайте со стартапами, вузами, отраслевыми предприятиями, чтобы активизировать цифровые инновации в вашей компании.

**ШАГ ЧЕТВЕРТЫЙ.****СТАНЬТЕ ВИРТУОЗОМ АНАЛИТИКИ ДАННЫХ**

Научитесь извлекать пользу из данных в сфере охраны труда, выстраивая прямые связи с процессом принятия решений и проектирования интеллектуальных систем. Используйте эти данные для повышения культуры безопасности и сокращения уровня травматизма, профессиональной заболеваемости.

**ШАГ ПЯТЫЙ.****ПРЕВРАТИТЕ СВОЮ КОМПАНИЮ В ЦИФРОВОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ.**

Линейные руководители производства и ремонтов, специалисты по охране труда проводят до 80% рабочего дня за созданием, оформлением, согласованием первичной документации на бумажных носителях, подтверждающих нормы охраны труда. Цифровизация процессов – важный шаг в избавлении от большого количества рутинных работ.

Однако, необходимо помнить, что данные, в том числе по охране труда, нужно правильно собирать, проверять корректность внесения и релевантность на всех этапах их поступления.

И самое главное - при внедрении автоматизированных систем логичным результатом является создание электронных документов.

## НА ЧТО ХОТИМ ЗАОСТРИТЬ ВАШЕ ВНИМАНИЕ В КОНЦЕ ДАННОГО МОДУЛЯ?



**Международные трудовые нормы** — это универсальные инструменты, принятые мировым сообществом и отражающие общие ценности, и принципы, связанные с трудовой деятельностью. Страны - члены ООН могут добровольно ратифицировать конвенции, расширить границы национального законодательства и применить наилучшие мировые практики для достижения видения «Нулевой вред».

Vision Zero – это мощное заявление о намерениях высшего руководства, в котором «Нулевой вред» обозначается как стратегическая (3—5 лет) цель с регулярным мониторингом и является метрикой приверженности высшего руководства для публичных отчетов (ARA, SDR).

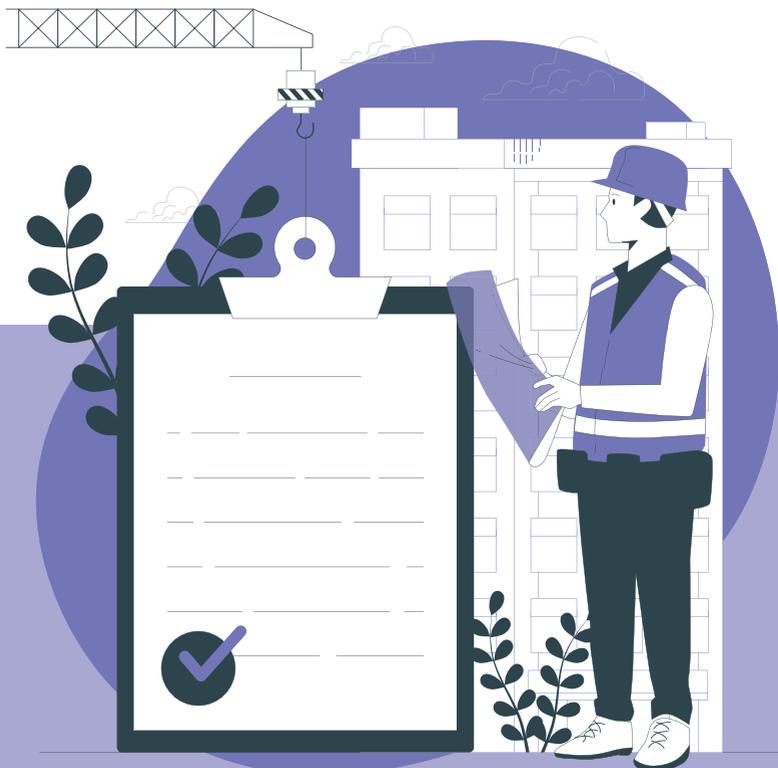
Сфера охраны труда является единственной сферой в жизнедеятельности предприятия, в которой эффективность выполняемых мероприятий вычисляется не в привязке к достижению целей, а наоборот — к неудачам, что осложняет выполнение объективной оценки фактических мероприятий. Поэтому имеет смысл правильно формулировать Ключевые Показатели Эффективности по охране труда.

Очевидно, что цифровые технологии не только ускоряют, упрощают целый ряд бизнес-процессов, но и позволяют минимизировать так называемый «человеческий фактор». Цифровизация охраны труда — не просто «модный тренд», а необходимое условие развития каждого предприятия и страны в целом.

Прежде чем внедрять автоматизированные информационные системы убедитесь, что культура безопасности находится в продвинутой стадии своей эволюции. Примените экосистемный подход в стратегии цифровизации и синхронизируйте все элементы ИТ архитектуры между собой. Создайте единое цифровое пространство организации с помощью электронного документооборота с применением средств ЭЦП.



RNIOT



**МОДУЛЬ 3**  
**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ**  
**РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**СУБЪЕКТОВ ПРАВА В ОБЛАСТИ**  
**БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА**

Как социальное явление охрана труда представляет собой многоплановую деятельность государства, должностных лиц, общественных организаций и граждан, направленную на создание для человека условий труда, обеспечивающих возможность активного его участия в управлении делами государства и в общественно-политической жизни страны.

В трудовом праве принято понимать охрану труда в широком смысле как всю совокупность норм законодательства о труде, направленных на охрану и защиту трудовых прав работников, их положения в сфере труда.

### **3.1. Основные принципы охраны труда.**

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

1. Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
2. Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
3. Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6. Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Данные принципы являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

Все перечисленные принципы более подробно раскрыты в других модулях нашего курса. В модуле 3 мы предлагаем рассмотреть более подробно правовые основы обеспечения охраны труда в Республике Казахстан.

### **3.2. Правовые основы обеспечения охраны труда в Республике Казахстан.**

Охрана труда возникает только там, где возникают трудовые отношения и для обеспечения безопасности работников охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

- Охрана труда как институт трудового права.
- Охрана труда как элемент трудового правоотношения.
- Охрана труда как субъективное право работника.

Рассмотрим данные аспекты более подробно.

### 3.2.1. Охрана труда как институт трудового права.

Охрана труда как институт трудового права — это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Правовое регулирование деятельности субъектов права в области безопасности и охраны труда - это процесс целенаправленного воздействия государства на общественные отношения к вопросам безопасности и охраны труда при помощи специальных юридических средств и методов.

Правовое регулирование безопасности и охраны труда осуществляется путем создания нормативных правовых актов, стандартов безопасности, требований к условиям труда и механизмов по обеспечению их соблюдения. Данные правовые нормы закрепляются в определенных формах, например, законах, постановлениях, указах, распоряжениях и в других формах. Совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы права об охране труда образуют систему законодательства в области безопасности и охраны труда (далее - БиОТ).

Необходимо знать, что существует Закон РК “О правовых актах” от 6 апреля 2016 года № 480-V, согласно которому нормативные правовые акты подразделяются на основные и производные:

**К основным видам нормативных правовых актов относятся:**

- Конституция РК, конституционные законы РК, кодексы РК, консолидированные законы РК, законы РК;
- нормативные правовые указы Президента РК;
- нормативные правовые акты Председателя Совета Безопасности РК;
- нормативные правовые постановления Парламента РК и его Палат;
- нормативные правовые постановления Правительства РК;
- нормативные постановления Конституционного Совета РК, Верховного Суда РК;
- нормативные правовые постановления Центральной избирательной комиссии РК, Высшей аудиторской палаты РК, Национального Банка РК и иных центральных государственных органов;
- нормативные правовые приказы министров РК и иных руководителей центральных государственных органов;
- нормативные правовые приказы руководителей ведомств центральных государственных органов;
- нормативные правовые решения маслихатов, нормативные правовые постановления акиматов, нормативные правовые решения акимов и нормативные правовые постановления ревизионных комиссий.

## К производным видам нормативных правовых актов относятся:

- положение;
- технический регламент;
- правила;
- инструкция;
- иные формы, предусмотренные законодательными актами РК.

Нормативные правовые акты производных видов принимаются и утверждаются посредством нормативных правовых актов основных видов и составляют с ними единое целое.

В зависимости от юридической силы каждый нормативный правовой акт имеет свой уровень и место в иерархии нормативных правовых актов РК. Требование по соблюдению иерархии нормативных правовых актов закреплено в Конституции РК и Законом РК “О правовых актах”, от 6 апреля 2016 года № 480-V.

Всем нам хорошо известно, что среди нормативных правовых актов высшей юридической силой обладает Конституция РК. Для того, чтобы понять иерархию и подчиненность остальных нормативных правовых актов друг к другу, давайте рассмотрим соотношение их юридической силы в нижеуказанной пирамиде.

*Рисунок 3.1. Пирамида - Иерархия нормативных правовых актов РК.*



Пирамида показывает, что нормативные правовые акты в нижестоящих уровнях, не должны противоречить нормативным правовым актам вышестоящих уровней пирамиды.

Понимая иерархию нормативных правовых актов Республики Казахстан, можно рассмотреть нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы БиОТ, и выстроить их иерархию по юридической силе. Таким образом, можно определить правовые основы безопасности и охраны труда и понять связь производных с основными нормативными правовыми актами.

Рассмотрим следующие нормативные правовые акты РК, регламентирующие вопросы БиОТ, в иерархическом порядке:

## **КОНСТИТУЦИЯ РК**

В пункте 2 статьи 24 Конституции РК закреплена правовая норма в сфере БиОТ о том, что каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также на социальную защиту от безработицы. Конституция РК имеет высшую юридическую силу: все законы, указы Президента, постановления правительства, другие нормативно-правовые акты всех государственных органов должны основываться на ее нормах и не должны противоречить им.

## **КОДЕКСЫ РК**

Трудовой кодекс РК

Все принципы трудового законодательства РК прямо или косвенно связаны с вопросами БиОТ, и являются постулатами, на основе которых создаются научные теории, законы, правила, инструкции и другие нормативные документы.

В основу трудового законодательства РК включены следующие основные принципы (статья 4 ТК РК):

- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- приоритет жизни и здоровья работника;
- государственное регулирование вопросов БиОТ.

## **ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОДЕКС РК**

Правовое регулирование экологических отношений основывается на сле-

дующих принципах, связанных с вопросами БиОТ (статья 5 Экологического кодекса РК):

- принцип предотвращения: любая деятельность, которая вызывает или может вызвать загрязнение окружающей среды, деградацию природной среды, причинение экологического ущерба и вреда жизни и (или) здоровью людей, допускается в рамках, установленных настоящим Кодексом, только при условии обеспечения на самом источнике воздействия на окружающую среду всех необходимых мер по предотвращению наступления указанных последствий;
- принцип предосторожности: при наличии риска причинения вследствие какой-либо деятельности экологического ущерба, имеющего существенные и необратимые последствия для природной среды и (или) ее отдельных компонентов, или вреда жизни и (или) здоровью людей должны быть приняты эффективные и пропорциональные меры по предотвращению наступления таких последствий при экономически приемлемых затратах, несмотря на отсутствие на современном уровне научных и технических знаний возможности обосновать и достаточно точно оценить вероятность наступления указанных отрицательных последствий;
- принцип «загрязнитель платит»: лицо, чья деятельность вызывает или может вызвать загрязнение окружающей среды, деградацию природной среды, причинение экологического ущерба в любой форме либо вреда жизни и (или) здоровью людей, несет все расходы по исполнению установленных экологическим законодательством Республики Казахстан требований по предотвращению и контролю негативных последствий своей деятельности, в том числе по устранению причиненного экологического ущерба в соответствии с принципом исправления

## **КОДЕКС РК “О ЗДОРОВЬЕ НАРОДА И СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ”**

Правовое регулирование отношений в области здравоохранения основывается на следующих принципах, связанных с вопросами БиОТ (статья 5 Кодекс РК “О здоровье народа и системе здравоохранения”):

- солидарной ответственности государства, работодателей и лиц за сохранение и укрепление индивидуального и общественного здоровья;
- приоритетности профилактической направленности в деятельности системы здравоохранения;
- участия общественных объединений в обеспечении прав граждан РК на охрану здоровья;

- обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- охвата мероприятиями по охране и укреплению здоровья всех категорий и групп населения.

## **ЗАКОНЫ РК**

Следующий уровень включает законы РК, которые реализуют правовое регулирование вышеизложенных принципов Кодексов РК, связанных с вопросами БиОТ.

Ниже приведены примеры разных законов и объектов их регулирования:

- закон РК “О гражданской защиты” - регулирует общественные отношения, возникающие в процессе проведения мероприятий по гражданской защите, и направлен на предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий, оказание экстренной медицинской и психологической помощи населению, находящемуся в зоне чрезвычайной ситуации, обеспечение пожарной и промышленной безопасности;
- закон РК “О биологической безопасности” - определяет правовые основы государственного регулирования в области биологической безопасности РК и направлен на предотвращение биологических угроз;
- закон РК “О радиационной безопасности населения” - регулирует общественные отношения в области обеспечения радиационной безопасности населения, в целях охраны его здоровья от вредного воздействия ионизирующего излучения;
- закон РК “Об электроэнергетике” - регулирует общественные отношения, возникающие в процессе производства, передачи и потребления электрической и тепловой энергии;
- закон РК “О безопасности машин и оборудования” - регулирует общественные отношения по определению, установлению, применению и исполнению требований к машинам и оборудованию, процессам их жизненного цикла и устанавливает правовые основы обеспечения безопасности для гарантирования защиты жизни, здоровья человека и окружающей среды;
- закон РК “О безопасности химической продукции” - устанавливает правовые основы обеспечения безопасности химической продукции для защиты жизни и здоровья человека, охраны окружающей среды и интересов потребителей на территории РК.

## **НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РК.**

Среди нормативных правовых актов Республики Казахстан важную роль (после законов) играют правовые акты, издаваемые президентом и Правительством Республики Казахстан. Входящие в эту группу нормативные акты имеют подзаконный характер. Наибольшей юридической силой среди подзаконных нормативных актов обладают президентские указы. Законы и подзаконные акты взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга. Без подзаконных актов законы не могут охватить все возможные жизненные ситуации, оказать полноценное, комплексное воздействие на регулируемые общественные отношения.

Например, **“Правила принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами”** разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РК и определяют порядок принятия нормативных правовых актов в области БиОТ соответствующими уполномоченными органами.

Благодаря этим Правилам соответствующие уполномоченные органы, например, Министерство культуры и информации РК, Министерство культуры и спорта РК, Министерство по инвестициям и развитию РК и другие государственные органы имеют возможность разрабатывать нормативные правовые акты в области БиОТ по установленному порядку и шаблону.

На сегодняшний день, уже существует ряд таких нормативных правовых актов, разработанные на основании **“Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами”**, например:

- требования безопасности и охраны труда в организациях телерадиовещания РК;
- требования безопасности и охраны труда в государственных архивах, от 15 июня 2016 года № 165 ;
- требования по безопасности и охране труда для транспортировщика, осуществляющего загрузку бортового питания, от 12 июня 2017 года № 339;
- требования по безопасности и охране труда на судах внутреннего водного транспорта, от 12 декабря 2018 года № 868 - Министерство по инвестициям и развитию РК.

**Нормативные правовые акты в области безопасности и охраны труда отвечают следующим требованиям:**

- 1) устанавливают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;
- 2) обеспечивают права работников на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и охраны труда;
- 3) устанавливают единые требования в области безопасности и охраны труда;
- 4) разграничивают в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда права и обязанности между работниками, должностными лицами и руководителем организации;
- 5) обеспечивают согласованные действия в области безопасности и охраны труда между уполномоченным государственным органом по труду, местным органом по инспекции труда, представителями работодателей и работников;
- 6) устанавливают эргономические, организационные, технические, технологические, санитарно-эпидемиологические, психофизиологические и медицинские нормы;
- 7) соответствуют законодательным и другим вышестоящим нормативным правовым актам в области безопасности и охраны труда, в том числе международным договорам, ратифицированным РК.

Требования по безопасности и охране труда устанавливаются нормативными правовыми актами РК и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

## **НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ ПРИКАЗЫ МИНИСТРОВ РК И ИНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЦЕНТРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ.**

Правовые нормативные акты Министерства издаются в виде приказов и распоряжений и должны содержать правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Для примера перечислим нормативные правовые акты, разработанные и утвержденные приказами Министерства труда и социальной защиты населения РК, которые являются производными актами Трудового кодекса РК:

- Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также порядок их предоставления;
- Список работ, на которых запрещается применение труда работников,

не достигших восемнадцатилетнего возраста, предельные нормы переноски и передвижения тяжестей работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста;

- Предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами;
- Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации;
- Порядок обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда;
- Правила и сроки проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;
- Порядок разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем;
- Порядок выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливает порядок обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя;
- Нормы выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания;
- Нормы выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности;
- Приоритеты научных разработок в области безопасности и охраны труда и регулирования трудовых отношений;
- Типовое положение о системе управления охраной труда;
- Правила управления профессиональными рисками;
- Межотраслевые типовые нормативы численности работников служб охраны труда;
- Правила оформления и применения нарядов-допусков при производстве работ в условиях повышенной опасности;
- Правила по обеспечению безопасности и охраны труда при работе на высоте.

**НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ СМЕЖНЫХ (С ТРУДОВЫМ ПРАВОМ) ОТРАСЛЕЙ ПРАВА ПО ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИМСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ИМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПЕРЕД РАБОТОДАТЕЛЕМ, СОБЛЮДЕНИЯ**

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Помимо вышеуказанных нормативных документов по безопасности и охране труда, существует ряд нормативных документов, которые применяются с момента возникновения трудовых отношений, но разрабатываются другими институтами и уполномоченными органами, например, в области пожарной безопасности, по электробезопасности и безопасности работников в аварийных ситуациях.

Рассмотрим более подробно примеры таких требований, содержащихся в нормативных актах смежных отраслей права.

### **ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Пожарная безопасность на объекте обеспечивается собственниками объектов, руководителями организаций, предприятий, независимо от форм собственности, а также индивидуальными предпринимателями (далее — руководитель организации) согласно Правил пожарной безопасности (утвержденные приказом Министра по чрезвычайным ситуациям РК, от 21 февраля 2022 года № 55) разработаны в соответствии с подпунктом 70-41) пункта 1 статьи 12 Закона РК “О гражданской защите” и определяют порядок обеспечения пожарной безопасности в целях защиты людей, имущества, общества и государства от пожаров.

Руководители организаций в целях обеспечения пожарной безопасности в установленном порядке:

1. назначают ответственных за обеспечение пожарной безопасности на отдельных участках работ;
2. утверждает инструкцию о мерах пожарной безопасности, устанавливающая соответствующий их пожарной опасности противопожарный режим;
3. обеспечивает соответствие проектной документации и постоянное нахождение в исправном рабочем состоянии установок пожаротушения и пожарной сигнализации, систем оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, противоподымной защиты и противопожарного водоснабжения, противопожарных дверей, клапанов и люков, других заполнений проемов в противопожарных преградах, помещений, зданий и сооружений, средств защиты и спасения людей.
4. допускает работников к работе только после прохождения инструктажа по вопросам пожарной безопасности, а при из-

менении специфики работы проходят дополнительное обучение по предупреждению и тушению возможных пожаров.

5. при аренде зданий и помещений арендаторами выполняются требования настоящих Правил для данного типа зданий, если иное не оговорено в договоре аренды;

6. и другое.

## **ЭЛЕКТРОБЕЗОПАСНОСТЬ**

Согласно Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей (приказ Министра энергетики РК от 30 марта 2015 года №246), разработанным в соответствии с подпунктом 27) статьи 5 Закона Республики Казахстан от 9 июля 2004 года “Об электроэнергетике” - эксплуатацию электроустановок потребителей должен осуществлять подготовленный электротехнический персонал.

В зависимости от объема и сложности работ по эксплуатации электроустановок у потребителей создается энергослужба, укомплектованная электротехническим персоналом соответствующей квалификации.

Допускается проводить эксплуатацию электроустановок по договору со специализированной организацией, осуществляющей деятельность по эксплуатации электроустановок (далее — специализированная организация).

Для непосредственного выполнения обязанностей по организации эксплуатации электроустановок, руководитель юридического лица, соответствующим документом, назначает ответственного за эксплуатацию электроустановок и его заместителя, а физические лица — владельцы электроустановок напряжением выше 1000 вольт заключают договора на обслуживание электроустановок со специализированными организациями на которых возлагается ответственность за безопасную эксплуатацию.

Если владельцами электроустановок напряжением ниже 1000 вольт являются физические лица, то, ответственные лица за электроустановки не назначаются, и эксплуатация электроустановок осуществляется в соответствии с действующим законодательством РК в области электроэнергетики.

В Правилах техники безопасности при эксплуатации электроустановок (приказ Министра энергетики РК от 31 марта 2015 года №253), разработанных в соответствии с подпунктом 17) статьи 5 Закона Республики

Казахстан от 9 июля 2004 года «Об электроэнергетике»- определены требования безопасности при эксплуатации электроустановок, которые приведены ниже:

- требования техники безопасности содержатся в соответствующих инструкциях по технике безопасности и доводятся до работников предприятия в виде распоряжений, указаний, инструктажа;
- электроустановки находятся в техническом исправном состоянии, обеспечивающем безопасные условия труда; электроустановки укомплектовываются испытанными, готовыми к использованию защитными средствами, а также изделиями медицинского назначения для оказания первой помощи работникам;
- на предприятиях осуществляется постоянный контроль за соблюдением нормативных правовых актов в области электроэнергетики, требований инструкций по технике безопасности и за проведением инструктажей. Ответственность за состояние техники безопасности при эксплуатации электроустановок на предприятии несет работодатель, который передает свои права и функции по данному вопросу руководящему работнику предприятия или руководителю структурного подразделения распорядительным документом;
- работникам необходимо иметь профессиональную подготовку, соответствующую характеру работы. При отсутствии профессиональной подготовки работники обучаются (до допуска к самостоятельной работе) в специальных центрах подготовки работников (учебных комбинатах), учебно-тренировочных центрах; профессиональная подготовка работников, повышение квалификации, проверка знаний и инструктажи проводятся в соответствии с требованиями, установленными законодательством РК в области электроэнергетики;
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве проводится до допуска к самостоятельной работе. персоналу необходимо проходить проверку знаний нормативных правовых актов в области электроэнергетики в пределах требований, предъявляемых к соответствующей должности или профессии, иметь соответствующую группу по электробезопасности персонала, обслуживающего электроустановки;
- работодатель предприятия в зависимости от существующих условий труда может предусматривать дополнительные требования техники безопасности при эксплуатации электроустановок, не противоречащие настоящим требованиям законодательства РК.

## **НЕОТЛОЖНЫЕ МЕРЫ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ РАЗВИТИЯ АВАРИЙНОЙ СИТУАЦИИ И ВОЗДЕЙСТВИЯ ТРАВМИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ.**

В любой организации работодатель должен предусмотреть неотложные мероприятия по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов в соответствии с “Инструкцией по разработке плана ликвидации аварий и проведению учебных тревог и противоаварийных тренировок на опасных производственных объектах” (приказ Министра по чрезвычайным ситуациям РК от 16 июля 2021 года № 349).

Инструкция разработана в соответствии с пунктом 14-29) статьи 12-2 Закона РК «О гражданской защите», которая детализирует разработку плана ликвидации аварий (далее - План) и проведение учебных тревог и противоаварийных тренировок на опасных производственных объектах.

Например, работодатель обязан детально разработать инструкции по реагированию в аварийных ситуациях:

- 1) действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые приведут к нежелательным последствиям;
- 2) действия по оказанию медицинской помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и внезапном заболевании;
- 3) порядок уведомления работодателя о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента.

Для каждого опасного производственного объекта разрабатывается План ликвидации аварий и проводятся соответствующие учебные тренировки на регулярной основе. Организации, владеющие или эксплуатирующие опасные производственные объекты, ежегодно, не позднее 1 декабря, представляют на согласование в уполномоченный орган в области промышленной безопасности разработанный План. Предоставленный План согласовывается непосредственно с аварийно-спасательной службой, осуществляющей обслуживание опасного производственного объекта.

В Плате ликвидации аварий предусматриваются:

- 1) мероприятия по спасению людей;
- 2) мероприятия по ликвидации аварий в начальной стадии их возникновения;
- 3) действия персонала при возникновении аварий;
- 4) действия аварийно-спасательной службы;
- 5) графики проведения противоаварийных тренировок и учебных тревог;

- 6) список должностных лиц и учреждений, оповещаемых в случае аварии и участвующих в ее ликвидации;
- 7) схема опасного производственного объекта.

Более подробное описание разработки Плана ликвидации аварий, проведения учебных тревог и противопожарных тренировок на опасных производственных объектах вы можете найти в “Инструкции по разработке плана ликвидации аварий и проведению учебных тревог и противопожарных тренировок на опасных производственных объектах”.

В данном разделе мы подтвердили на конкретных примерах, что охрана труда, как институт трудового права, представляет собой комплексный подход и формирует единую правовую среду на всех уровнях законодательства РК.

### 3.2.2. Охрана труда как элемент трудового правоотношения.

Охрана труда представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований безопасности труда, безопасной эксплуатации оборудования и безопасного осуществления технологических процессов.

---

## **КАКИЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА ЗАКРЕПЛЕНЫ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РК?**



---

В соответствии со статьей 181 Трудового кодекса РК (Права и обязанности работника в области БиОТ) работник имеет право на:

- рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по БиОТ;
- обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по БиОТ, а также трудовым, коллективным договорами;
- обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, БиОТ;
- **Важно!** отказ от выполнения работы в случае необеспечения работо-

дателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

- образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством РК;

- получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, БиОТ, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по БиОТ.

Однако надо помнить, что **кроме прав работник имеет и следующие обязательства:**

- соблюдать требования норм, правил и инструкций по БиОТ;

- немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;

- по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

- сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

- неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем; выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

- проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по БиОТ в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством РК.

Также в вышеназванной статье прописаны права работодателя, такие как:

- поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;
- отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;
- направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством РК или актом работодателя.

Но в то же время, у работодателя есть обязанности:

- проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам БиОТ, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;
- организовать обучение и проверку знаний по вопросам БиОТ руководителей и лиц, ответственных за обеспечение БиОТ, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;
- создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;
- не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;
- осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
- один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, БиОТ;
- обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством РК; исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;
- проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;
- представлять в месячный срок письменно или посредством информационной системы по БиОТ и сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда;
- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц; осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по БиОТ в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;
- проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством РК, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;
- внедрять систему управления охраной труда и осуществлять контроль за ее функционированием.

Таким образом, каждая сторона трудовых отношений должна строго соблюдать и выполнять свои права и обязанности в области БиОТ.



### Важно!

Существуют компании, которые выполняют работу или оказывают услуги на территории другой компании, например, выполнение разовых работ по ремонту здания или оказание услуг по аутсорсингу в рамках договора (охранные, клининговая услуги и другие).

В свою очередь, организация-заказчик работ или услуг допускает к себе на территорию работника компании, оказывающей услуги по договору (услугодатель). В этом случае организация-заказчик обязана провести инструктаж, создать необходимые санитарно-гигиенические условия, принять меры по предотвращению любых рисков и другие обязательства, согласно требованиям Трудового кодекса РК.

В этом случае, права и обязанности работодателя в области БиОТ разделяются между заказчиком и услугодателем, в соответствии с Трудовым кодексом РК, где заказчик именуется как принимающая сторона, а услугодатель именуется как направляющая сторона.

### 3.2.3. Охрана труда как субъективное право работника.

В качестве субъективного права работников охрана труда состоит в законодательном закреплении права каждого работника на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнять по трудовому договору.

## 3.3. Государственное регулирование в области безопасности и охраны труда.

Государственное регулирование использует различные формы и методы воздействия (организации) на производственную, социальную и духовную жизнедеятельность людей, проживающих на территории нашего государства. Основными формами воздействия являются административно-командные и экономические (рыночные) рычаги. Несмотря на их принципиальные различия, обе эти формы действуют в правовом поле действующего законодательства РК.

Уполномоченным государственным органом по БиОТ является Министерство труда и социальной защиты населения РК. Основными задачами Министерства являются формирование государственной политики и межотраслевой координации в области трудовых отношений, БиОТ,

социального партнерства, социального страхования и другое.

Основные направления государственной политики в области БиОТ отражены в статье 179 Трудового кодекса РК “Государственное регулирование в области БиОТ”.

#### **Предмет фокусирования - статья 179 Трудового кодекса РК**

Государственное регулирование в области БиОТ включает:

- 1) государственный надзор, контроль и мониторинг за соблюдением требований законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
- 2) разработку и принятие нормативных правовых актов Республики Казахстан и нормативно-технической документации в области безопасности и охраны труда;
- 3) создание и реализацию систем экономического стимулирования деятельности по улучшению условий, безопасности и охране труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, индивидуальной и коллективной защите работников;
- 4) повышение эффективности государственного, внутреннего контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда;
- 5) проведение научных исследований по проблемам безопасности и охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- 6) защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний, а также членов их семей;
- 7) установление гарантий и компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- 8) подготовку и повышение квалификации специалистов по безопасности и охране труда;
- 9) установление единого порядка учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
- 10) обеспечение функционирования единой информационной системы в области безопасности и охраны труда;
- 11) международное сотрудничество в области безопасности и охраны труда.

Согласно данным направлениям государственное регулирование выражается в практической деятельности государственных органов по реализации политики государства путем исследования и изучения проблем

БиОТ с учетом отечественного и международного опыта, разработки и принятия нормативных правовых актов РК, подготовки и повышения квалификации специалистов по БиОТ, осуществления контроля и надзора за соблюдением требований законодательства РК по БиОТ и многое другое.

Государственное регулирование в области БиОТ осуществляется путем правового регулирования и включает в себя прогнозирование, планирование, финансирование, бюджетирование, администрирование, учет и контроль требований БиОТ.

Давайте подробнее остановимся на некоторых из этих направлений государственного регулирования в области БиОТ.

Государственный надзор, контроль и мониторинг соблюдения требований законодательства РК в области безопасности и охраны труда проводится местными подразделениями государственной инспекции труда.

---

## **КТО ОТНОСИТСЯ К ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИНСПЕКТОРАМ ТРУДА И КАКИЕ У НИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ?**

---



- **Главный государственный инспектор труда Республики Казахстан** — должностное лицо уполномоченного государственного органа по труду, обычно Председатель Комитета;
- **Главные государственные инспекторы труда** — должностные лица уполномоченного государственного органа по труду;
- **Главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы** — руководитель местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы;
- **Государственные инспекторы труда** — должностные лица местного органа по инспекции труда области, города республиканского значения, столицы.

Надо помнить, что государственные инспекторы труда при исполнении служебных обязанностей охраняются законом и руководствуются Кон-

ституцией РК, законами и иными нормативными правовыми актами РК. Поэтому, лица, препятствующие государственному инспектору труда в выполнении им служебных обязанностей, несут ответственность в соответствии с законами РК.

Государственный контроль соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан осуществляется в форме проверки и профилактического контроля с посещением государственным инспектором труда субъекта (объекта) контроля в соответствии с Предпринимательским кодексом РК, если иное не предусмотрено международными договорами, ратифицированными РК.



### Важно!

Деятельность государственной инспекции труда осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод работников, законности, объективности, независимости и гласности.

**Основными задачами государственной инспекции труда являются:** обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства РК;

- обеспечение соблюдения и защиты прав и свобод работников, включая право на БиОТ;
- рассмотрение обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства РК.

При осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства РК государственные инспекторы труда имеют право:

- 1) беспрепятственно посещать работодателей в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства РК в соответствии с нормативными правовыми актами РК;
- 2) запрашивать и получать от работодателей, работников (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения возложенных на них функций;
- 3) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания, заключения, а также составлять протоколы и постановления об административных правонарушениях, налагать административные взыскания;
- 4) давать разъяснения по вопросам, входящим в их компетенцию;

- 5) приостанавливать (запрещать) деятельность отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов РК о БиОТ на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд;
- 6) запрещать выдачу и использование на рабочих местах специальной одежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, не отвечающих установленным для них требованиям;
- 7) расследовать в установленном порядке несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью;
- 8) выдавать обязательные для исполнения работодателями предписания на отстранение от работы работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение БиОТ, не прошедших обучение, инструктирование, проверку знаний по вопросам БиОТ, а также на привлечение виновных лиц к ответственности;
- 9) направлять в соответствующие правоохранительные органы и суды информацию, исковые заявления и иные материалы по фактам нарушений трудового законодательства РК, неисполнения работодателями актов государственных инспекторов труда;
- 10) участвовать в проверке знаний по БиОТ;
- 11) проводить проверку на предмет соблюдения работодателями порядка и условий привлечения иностранной рабочей силы, установленных законодательством РК о занятости населения и законодательством РК в области миграции населения;
- 12) взаимодействовать с гражданами и представителями работников при осуществлении государственного контроля за соблюдением трудового законодательства РК;
- 13) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством РК.

Обращаем ваше внимание, что в случае выявления государственным инспектором несоответствия законодательным требованиям БиОТ, создающие угрозу жизни и здоровью работников, то главный государственный инспектор труда РК (области, города республиканского значения или столицы) вправе приостановить (запретить) деятельность организации на срок не более пяти рабочих дней с обязательным предъявлением в указанный срок искового заявления в суд.

Под угрозой жизни и здоровью работников следует понимать возможность получения производственных травм либо риск смерти работников.

Наряду с правами, государственные инспекторы труда имеют следующие обязанности:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства РК
- 2) своевременно и качественно проводить проверки по соблюдению трудового законодательства РК;
- 3) информировать работодателей (их представителей) о выявленных нарушениях трудового законодательства РК в целях принятия мер по их устранению;
- 4) своевременно рассматривать обращения работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства РК
- 5) выявлять причины и обстоятельства, приводящие к нарушениям трудового законодательства РК, давать рекомендации по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;
- 6) принимать участие в расследованиях несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;
- 7) осуществлять сбор, анализ и обобщение причин нарушений трудового законодательства, участвовать в разработке и принятии мер по реализации мероприятий, направленных на усиление работы по предупреждению нарушений трудового законодательства РК;
- 8) не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие им известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 9) проводить разъяснительную работу по вопросам применения трудового законодательства РК.

Хотим отдельно отметить, что по результатам проверки в соответствии с Предпринимательским кодексом РК, государственный инспектор труда составляет акт о результатах проверки.



**Важно!**

Акты государственного инспектора труда обязательны для исполнения должностными, физическими и юридическими лицами.

**В зависимости от установленных нарушений акты могут подразделяться на:**

■ предписание:

- об устранении нарушений требований трудового законодательства РК;
- о проведении профилактических работ по БиОТ на производ-

ственных объектах и оборудовании, а также в производственных процессах для предотвращения возникновения травмоопасных и аварийных ситуаций;

- о приостановлении (запрещении) деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования, механизмов или деятельности в целом;

- о выплате работодателем заработной платы.

протокол об административном правонарушении;

■ постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении;

■ постановление по делу об административном правонарушении;

■ заключение государственного инспектора труда.

Акт о приостановлении (запрещении) деятельности действует до возбуждения судом гражданского дела по исковому заявлению о приостановлении (запрещении) деятельности, поданному в соответствии с подпунктом 6) статьи 193 Трудового кодекса РК.

#### **3.4. Ответственность работодателей и работников за нарушение законодательных требований в области безопасности и охраны труда.**

В зависимости от степени вины должностного лица или работодателя, характера правонарушения и вызванных последствий наступает соответствующий вид ответственности — дисциплинарной, административной, материальной или уголовной. Перечисленные виды ответственности регулируются:

■ Гражданским кодексом РК в части, касающейся вопросов несоблюдения законодательных требований в области обеспечения безопасности и охраны труда, возмещения вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

■ Кодексом РК об административных правонарушениях в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований безопасности и охраны труда.

■ Уголовным кодексом РК.

**При дисциплинарной ответственности** на должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, вышестоящими в порядке подчиненности органами (должностными ли-

цами) налагаются дисциплинарные взыскания. Профсоюзным органам предоставлено право вносить в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушающих законодательство о труде и правил по охране труда. Эти организации в месячный срок должны сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

**Административная ответственность** в виде штрафа в соответствии с действующим законодательством налагаются на должностных лиц за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.

Нарушение работодателем (должностным лицом), независимо от форм собственности, законодательных и иных нормативно правовых актов о труде (кроме задержки заработной платы и правил по охране труда) влечет наложение штрафа в размере до 50 месячных расчетных показателей.

Нарушение работодателем (должностным лицом) или работником организации, независимо от форм собственности, правил по охране труда, не повлекшие за собой несчастного случая, влечет наложение штрафа в размере до 10 месячных расчетных показателей.

Воспрепятствование законной деятельности представителей работников должностным лицом с использованием своего служебного положения, а равно вмешательство в их законную деятельность, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшие существенное нарушение их прав и законных интересов, наказываются штрафом в размере до 160 МРП либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до 160 часов, либо арестом на срок до сорока суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Уголовная ответственность должностных лиц за преступное нарушение законодательства о труде, правил по охране труда.

**Уголовный Кодекс Республики Казахстан** предусматривает уголовную ответственность должностных лиц за незаконное увольнение работника с работы из личных побуждений, неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное существенное нарушение законодательства о труде, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан.

Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение средней тяжести вреда здоровью, - наказывается штрафом в размере до 160 МРП либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до 160 часов, либо арестом на срок до 40 суток.

То же деяние, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью, наказывается штрафом в размере до 200 МРП либо исправительными работами в том же размере, либо привлечением к общественным работам на срок до 200 часов, либо арестом на срок до 50 суток, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

Деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Деяние, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, наказывается ограничением свободы на срок до семи лет либо лишением свободы на тот же срок, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Профессиональные союзы имеют право ходатайствовать перед прокуратурой о возбуждении дел против лиц, нарушающих законодательство, о профсоюзах, охране труда и технике безопасности.

В некоторых случаях предприятия, их должностные лица привлекаются к материальной ответственности. Так, создатели и изготовители новой техники, технологии, производственных объектов, не отвечающих требованиям охраны труда, возмещают убытки органам социального страхования и потребителям по устранению этих нарушений, в том числе, связанные с компенсационными выплатами пострадавшим в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В данном случае размер убытков определяется и взыскивается в судебном порядке.

На научно-исследовательские и проектно-конструкторские организации, разработавшие проекты средств производства и новые технологии с нарушением норм и требований охраны труда и внедрившие их в про-

изводство, возлагается обязанность возместить заказчику причиненный ущерб по устранению этих нарушений. Размер ущерба определяется и взыскивается также в судебном порядке.

### 3.5. Служба безопасности и охраны труда организации

Согласно статье 201 Трудового кодекса РК внутренний контроль по БиОТ осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

**Внутренний контроль по БиОТ включает в себя:**

- организацию создания и внедрения системы управления охраной труда;
- наблюдения за состоянием условий труда;
- проведение оперативного анализа данных производственного контроля;
- оценку профессионального риска;
- принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по БиОТ.

Согласно **статьи 202 ТК РК** в целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований БиОТ в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более пятидесяти работников работодатель создает службу безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

Если в организации численность работников до пятидесяти человек, то вводится должность специалиста по безопасности и охране труда с учетом специфики деятельности либо обязанности по обеспечению безопасности и охраны труда возлагает на другого специалиста.

Для строгого выполнения организациями требований законодательства РК, уполномоченный государственный орган разработал и утвердил “Типовое положение о службе безопасности и охраны труда в организации” (приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 25 декабря 2015 года № 1020), на основании чего, в организациях создаются и действуют службы безопасности и охраны труда.

### **Служба безопасности и охраны труда или специалист вправе:**

- беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;
- осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях организации;
- выдавать работникам структурных подразделений организации обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

### **Служба безопасности и охраны труда или специалист обязаны:**

- ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации, разрабатывать мероприятия по предупреждению и включать их в электронные базы данных организации для постоянного хранения;
- организовать обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;
- обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

Организация безопасности и охраны труда у субъектов малого предпринимательства может осуществляться на договорной основе с физическими или юридическими лицами.

В данном модуле мы детально рассмотрели правовые основы безопасности и охраны труда, иерархию правовых актов РК, вопросы государственного регулирования, права и обязанности субъектов трудовых отношений, контроль и ответственность за соблюдением требований законодательства РК в области БиОТ.

В заключение хотелось бы отметить, что тема настоящего модуля позволила нам охватить основные вопросы, которые регламентированы законодательством нашей страны в области БиОТ.



RNIOT



## МОДУЛЬ 4 СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА

В докладе Комитета по охране здоровья и безопасности труда Великобритании о состоянии дел в этой области, представленном в 1972 году (так называемый «доклад Робенса»), было объявлено о переходе с отраслевого регулирования к единой нормативной базе, призванной охватить все отрасли и их работников. Это положило начало в развитии системного подхода в охране труда. В Великобритании, а также в других промышленно развитых странах, этот переход завершился принятием в 1974 году Закон о здоровье и безопасности на рабочем месте.

## КАК РОБЕНС ПЕРЕГРУЗИЛ СИСТЕМУ БЕЗОПАСНОСТИ?



На основании Доклада Робенса был принят Закон о здоровье и безопасности на рабочем месте 1974 года (HSWA). Комитет по охране здоровья и безопасности труда Великобритании отметил достижения Робенса.

**«Робенс поджег фитиль. Его отчет радикально изменит всю структуру промышленной безопасности»,** – заявили в 1972 году в Комитете по охране здоровья и безопасности труда Великобритании (тогда – «Безопасность и спасение»).

Его доклад был подобен “бомбе”, которая разрушала уже отжившую систему охраны здоровья и безопасности и предлагал пересмотреть и внести глобальные, фундаментальные изменения в обязанности работодателей, управление рисками и государственный контроль. Его трактат объемом 80 000 слов остается основой, на которой строится нынешняя система регулирования охраны труда и техники безопасности в Великобритании, воплощенная в Законе о здоровье и безопасности на рабочем месте (HSWA) 1974 года.

В 1969 году Альфред Робенс был назначен Барбарой Каствл, политиком от партии труда тогдашним государственным секретарем по вопросам занятости и производительности, Председателем Комитета по охране труда и технике безопасности.

В 1968 году погибло 22 рабочих на мебельной фабрике A. J. & S. Stern, как сообщали газеты по причине того, что пожарные выходы были запечатаны с целью предотвращения краж....

В 1966 году в Аберфане массивный отвал угольных отходов рухнул на склон горы шахтерской деревни Уэльса, в результате чего погибли 28 взрослых и 116 детей. Подобных несчастных случаев происходило много, а в общей сложности в результате несчастных случаев на производстве ежегодно погибали порядка 1000 человек и полмиллиона получали травмы.

Для решения проблем были приняты законы, касающиеся безопасности в шахтах, сельском хозяйстве, офисах, магазинах и на железнодорожных путях, но количество смертей продолжало расти.

**Однако несмотря на то, что предлагаемые Робенсом изменения носили взрывной характер, тем не менее в обществе было твердое понимание, что пришло время перемен.**

**“Каждый работодатель должен определить риски”**

Одним из первых основных изменений, предложенных Робенсом — было упрощение системы. Исчезла «путаница уставов и правил», и вместо них был принят единый закон, распространенный на всех работников. Шесть существовавших управлений по государственному контролю должны были стать одним новым Органом по безопасности и гигиене труда – Health, Safety and Environmental.

Основная концепция Робенса заключалась в том, что работа, а не рабочее место является ключевым фактором, определяющим риск. Это означало, что его принципы могли применяться везде, где выполнялась работа. По его словам, теперь **«риск лежит на тех, кто создает риски, и на тех, кто с ними работает»**.

Это было прорывом. Робенс отказался от просмотра множества отдельных нормативных актов, точно указывающих, что вы должны делать с конкретными опасностями и возникающими рисками. Он предложил простой принцип – каждый работодатель должен определять риски, которые он создает, и управлять ими.

**Саморегулирование**

Другим большим изменением стал переход к саморегулированию и более широкому использованию добровольных стан-

дартов и сводов правил, работодатели стали самостоятельно определять риски и управлять ими эффективно, что привело к сокращению штрафов. Это сделало систему более гибкой и быстрой. Это означало, что вместо того, чтобы загружать инспекторов кучей судебных дел в качестве единственного способа добиться изменений, в наборе инструментов для обеспечения соблюдения нормативных требований появились новые инструменты, такие как уведомления об улучшениях.

Последующие годы показали, что растущая сложность и ускоренные перемены в мире труда требуют новых подходов для обеспечения безопасности рабочих мест и производственной среды. В поисках моделей для разработки системного подхода к управлению охрана труда внимание скоро было обращено на модели корпоративного развития, предназначенные для быстрой адаптации к изменениям конъюнктуры посредством непрерывной оценки экономических показателей. Этот подход быстро получил признание как эффективный способ обеспечения согласованной реализации мер охраны труда, направленных на постоянную оценку, совершенствование и саморегулирование системы.

В виду потребности в дальнейшем сокращении случаев производственного травматизма, гибели и заболеваний работников и связанных с этим затрат, источники для повышения эффективности стали искать в стратегиях, совершенствующих традиционный командный подход к регулированию и управлению. Их примерами являются: поведенческие методы обеспечения безопасности, оптимальные методы оценки рисков по охране труда, а также систем управления. В последнее время внимание органов власти, предприятий и международных организаций привлекло применение системного подхода в управлении охраной труда, как перспективной стратегии для обеспечения безопасности и охраны труда на предприятиях.

За последние десятилетия во многих странах специалистами по охране труда, государственными органами и международными организациями был разработан целый ряд стандартов и рекомендаций. Во многих странах были приняты национальные стратегии, также содержащие в себе системный подход к управлению охраной труда. В 2001 году Международной организацией труда был опубликован первый международный стандарт «Руководство по системам управления охраной труда», который впоследствии лег в основу для разработки национальных стандартов в этой сфере во многих странах.

В СССР длительное время применялась форма СУОТ, разработанная в рамках системы стандартов ГОСТ. Система стандартов безопасности

труда — это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического, санитарно-гигиенического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

После развала СССР, бывшая советская система Система стандартов безопасности труда (далее- ССБТ) была изменена и модернизирована, в частности, для включения требований в отношении участия работников, информации, оценки рисков в новом Межгосударственном стандарте ГОСТ 12.0.230-2007 “Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (Occupational safety standards system. Occupational safety and health management systems. General requirements)”, от 01.07.2009 года (далее - ГОСТ 12.0.230-2007). За утверждение указанного ГОСТ 12.0.230-2007 проголосовали страны СНГ, в том числе Республика Казахстан.

На сегодняшний день, существует база, состоящая из 452 межгосударственных стандартов в области безопасности и охраны труда. На сегодняшний день многие из них используются в нашей стране.

Данная база содержит такие стандарты в области безопасности и охраны труда, как: Опасные и вредные производственные факторы; Организация обучения безопасности труда; Метрологическое обеспечение в области безопасности труда; Системы управления охраной труда; Методы идентификации опасностей на различных этапах выполнения работ; Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ; Ультразвук; Шум; Электрические поля промышленной частоты; пожарная безопасность; и т.д.

### **Термины и определения используемые в настоящем модуле**

**Политика в области безопасности и охраны труда** — общие намерения и линия поведения организации по отношению к своим показателям деятельности в области безопасности и охраны труда, официально выраженные высшим руководством.

**Организация** — компания, корпорация, фирма, предприятие, учреждение или ведомство, или же их часть или объединение, независимо от того, акционерные они или нет, государственные или частные, которые имеют свои собственные функциональные структуры и администрацию.

**Аудит** — систематический, независимый и документируемый процесс получения «свидетельств аудита» и их объективного оценивания для определения степени соответствия «критериям аудита».

**Постоянное улучшение** — повторяющийся процесс совершенствования системы менеджмента безопасности и охраны труда в целях улучшения показателей деятельности в области безопасности и охраны труда, согласующихся с политикой в области безопасности и охраны труда организации.

#### 4.1. Международный стандарт ISO 45001:2018

Международный стандарт ISO 45001:2018 «Системы менеджмента в области профессиональной безопасности и охраны труда. Требования и рекомендации по применению» (далее - ISO 45001) является новым стандартом по охране здоровья и безопасности труда на рабочем месте. Данный стандарт стал одним из самых ожидаемых в мире и может способствовать значительному повышению уровня безопасности на рабочем месте.

Стандарт ISO 45001, имея в фокусе интересы работников, не ограничивается требованием учета только их интересов, а нацеливает организацию на то, чтобы принимать во внимание ее взаимодействие с другими заинтересованными сторонами в области профессиональной безопасности и охраны труда. Это взаимодействие должно строиться на основе обязательного соблюдения требований законодательства.

Стандарт ISO 45001 устанавливает единые требования для предприятий при построении системы менеджмента в области безопасности и охраны труда, тем не менее, предоставляет больше свободы в выборе конкретной модели, степени документированности, механизмов реализации требований и другое.

Стандарты, определяющие требования к системам менеджмента в области профессиональной безопасности и охраны труда, находят все более широкое применение во всем мире.

В Стандарте ISO 45001 обобщен мировой опыт управления в области профессиональной безопасности и охраны труда. Причиной все возрастающей востребованности стандарта является осознанное понимание, что профессиональное ухудшение состояния здоровья становится в равной степени причиной человеческих страданий и затрат для организаций, общества и экономики страны.

Стандартом признается, что в каждой стране существуют законодательные требования в области безопасности и охраны труда и профессиональной безопасности, которые должны приниматься во внимание при разработке системы менеджмента и которым требования стандарта не должны противоречить.

В стандарте применяется подход, основанный на управлении рисками, включающий в себя идентификацию ущерба, который может быть нанесен, и определение вероятности наступления неблагоприятного события. Организация должна принимать во внимание риски в области профессиональной безопасности и охраны труда при разработке, внедрении и совершенствовании системы менеджмента.

Стандарт ISO 45001 применим для любой организации вне зависимости от сферы ее деятельности, размеров и географического положения. Причем в сферу действия системы должны быть включены все заинтересованные стороны, включая подрядчиков и посетителей. Учитывая то, что в основе построения системы менеджмента в области профессиональной безопасности и охраны труда лежит цикл PDCA, базовый для систем менеджмента качества, экологии, безопасности пищевой продукции и др., она хорошо совместима с этими системами менеджмента, что позволит организациям разрабатывать и внедрять интегрированные системы менеджмента.

Основные отличия ISO 45001 от других стандартов заключаются в том, что он концентрируется на взаимодействии между организациями и бизнес-средой. Например, если его сравнивать с OHSAS 18001, то существуют следующие различия:

ISO 45001	OHSAS 18001
Основан на процессах	Основан на процедурах
Динамичен во всех аспектах	Не динамичен
Рассматривает как риски, так и возможности	Рассматривает исключительно риски
Включает мнения заинтересованных сторон	Не включает

Данные аспекты способствуют значительным изменениям в восприятии управления безопасностью и охраной труда. Охрана здоровья и безопасность труда теперь рассматриваются в контексте стабильной и

устойчивой организации. Помимо того, что стандарт требует, чтобы риски по охране здоровья и безопасности труда были выявлены и проанализированы, в нем также применяется риск-ориентированный подход к самой системе управления охраной труда в целях обеспечения эффективности и постоянного совершенствования согласно постоянно меняющемуся «контексту» организации.

**PDCA** (Plan, Do, Check, Act) - это методология Деминга Шухарта, признанная во всем мире и заключается в повторяющемся процессе, применяемом организацией для достижения постоянного улучшения. Она может применяться к системе менеджмента в целом и к каждому отдельному элементу следующим образом:

- a) **Plan**: выявить и оценить риски и возможности в области ОЗБТ, а также иные риски и возможности, разработать цели в области ОЗБТ и процессы, необходимые для получения результатов в соответствии с политикой организации в области ОЗБТ;
- b) **Do**: выполнить процессы, как запланировано;
- c) **Check**: вести мониторинг и измерять результаты операций и процессов с учетом политики и целей в области ОЗБТ, а также сообщать о результатах;
- d) **Act**: предпринимать действия для постоянного улучшения показателей в области ОЗБТ, чтобы достичь ожидаемых результатов.

Новая структура данного документа основывается на концепции цикла PDCA, как показано на рис. 1.

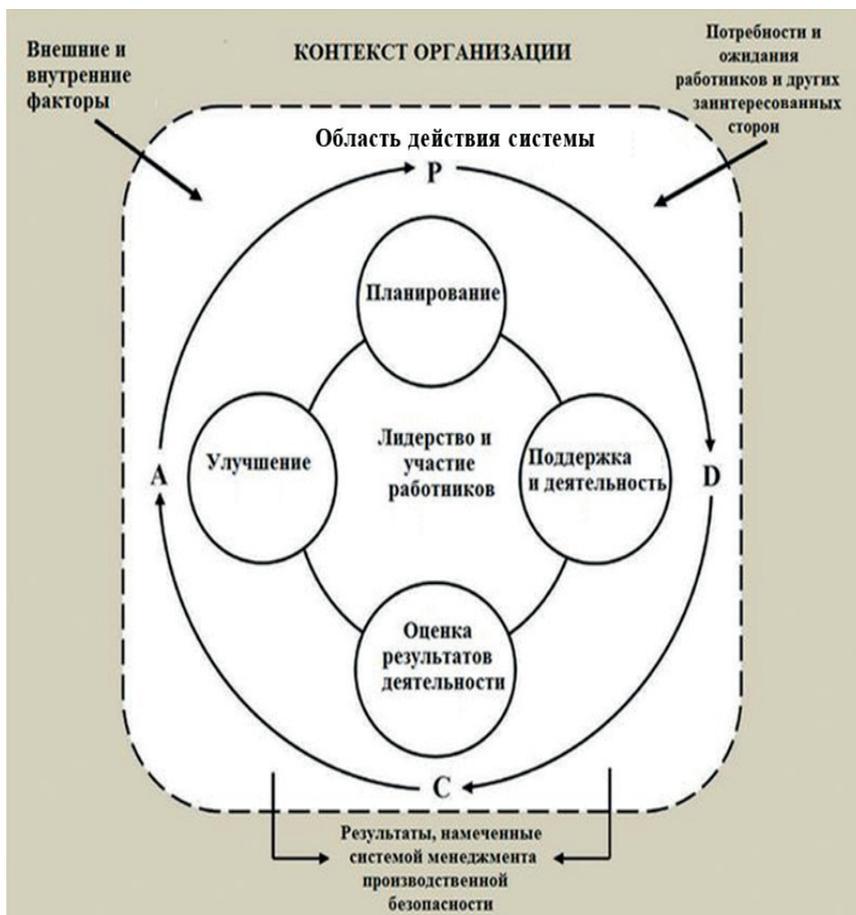


Рисунок 1 Связь цикла PDCA и структуры ISO 45001

## 4.2. Типовое положение о системе управления охраной труда РК

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан, система управления охраной труда (далее - СУОТ) является комплексом взаимосвязанных мероприятий по реализации политики по охране труда, выполнению требований безопасности труда, управлению профессиональными рисками.

27 августа 2020 года приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан было утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда (далее - Типовое положение).

Анализ мирового опыта и указанных выше стандартов позволил положить в основу Типового положения в Республике Казахстан следующие четыре структурных элемента СУОТ или алгоритма действий (нижеперечисленные структурные элементы СУОТ рассматриваются нами в разделе 4.3. настоящего модуля):

- планирование СУОТ;
- функционирование СУОТ;
- контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур;
- совершенствование СУОТ.

В организациях СУОТ создается на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, с условием соблюдения структурных элементов СУОТ, предусмотренных Типовым положением и обеспечением соблюдения требований трудового законодательства Республики Казахстан.

## **ПРИНЦИПЫ И ПРИОРИТЕТЫ, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ В СУОТ И РЕГЛАМЕНТИРУЕМЫЕ В ТИПОВОМ ПОЛОЖЕНИИ:**

- приоритет сохранения жизни и здоровья работников, а также обеспечение безопасных условий их труда;
- недопущение необратимых последствий вредного воздействия производственных факторов на жизнь и здоровье работников;
- установление единых требований к обеспечению безопасности и охраны труда в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- осуществление комплекса профилактических мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и минимизации их последствий;
- постоянное улучшение условий и охраны труда работников, за счет совершенствования технологических процессов, технического оснащения, повышения уровня квалификации.

## **СУОТ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ И ПОЛНОМОЧИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВСЕХ УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ СТРУКТУРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ:**

- подготовку работников по безопасности и охране труда (повышение квалификации, обучение, инструктирование);
- обеспечение документацией по безопасному ведению работ;
- мониторинг состояния здоровья работников;
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников;
- предоставление гарантий за работу во вредных условиях труда;
- расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;
- страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- обеспечение безопасного выполнения работ.

### **4.3. Система управления охраной труда**

В данном разделе мы детально разберем с вами вопросы системы управления охраной труда и уделим особое внимание таким вопросам, как: планирование; управление; контроль и мониторинг охраны труда на предприятиях.

#### **I. Планирование СУОТ**

Планирование СУОТ - это установление целей и процессов, необходимых для достижения целей, для удовлетворения потребителя и распре-

деления необходимых ресурсов в ходе выполнения плана мероприятий по безопасности и охране труда.

Планирование системы управления охраной труда не самая простая задача для любой организации. В настоящее время нет определенной четкой структуры (шагов) по планированию СУОТ. Ниже предлагаем вам рассмотреть один из общепризнанных подходов по планированию, который состоит из следующих этапов:

### Этап 1. Создание политики по безопасности и охране труда.

**Высшее руководство должно разработать, внедрить и поддерживать политику в области охраны здоровья и безопасности труда (далее - ОЗБТ\*), которая:**

- a) включает обязательство обеспечить безопасные и здоровые условия труда для предупреждения производственных травм и ущерба для здоровья, а также соответствует целям, размеру и контексту организации и характеру рисков и возможностей в области ОЗБТ\*, свойственных организации;
- b) обеспечивает основу для установления целей в области ОЗБТ\*;
- c) включает обязательство выполнения законодательных и иных требований;
- d) включает обязательство исключать опасности и снижать риски в области ОЗБТ\*;
- e) включает обязательство постоянного улучшения системы менеджмента ОЗБТ\*;
- f) включает обязательство консультаций с работниками и участия их и представителей работников, если они имеются.

\*ОЗБТ — сокращения используемое в ISO 45001:2018 как “охрана здоровья и безопасности труда”.

#### **Политика в области ОЗБТ должна быть:**

- оформлена как документированная информация;
- доведена до работников организации;
- доступна соответствующим заинтересованным сторонам, по мере возможности;
- значимой и соответствующей.

### Этап 2. Распределение ролей и обязанностей в организационной структуре предприятия по безопасности и охране труда.

Высшее руководство должно демонстрировать лидерство и обязательства в отношении системы менеджмента ОЗБТ посредством:

- a) принятия общей ответственности за предупреждение производственных травм и ухудшения здоровья, а также обеспечения безопасных в плане здоровья и условий труда рабочих мест и операций;
- b) гарантии того, что политика в области ОЗБТ и связанные с ней цели в области ОЗБТ установлены и согласуются с направлением стратегического развития организации;
- c) гарантии встраивания требований системы менеджмента ОЗБТ в \*бизнес-процессы организации;
- d) гарантии того, что ресурсы, необходимые для разработки, внедрения, поддержания и улучшения системы менеджмента ОЗБТ, имеются в наличии;
- e) информирования о важности результативного менеджмента ОЗБТ и соответствия требованиям системы менеджмента ОЗБТ;
- f) гарантии, что система менеджмента ОЗБТ достигает ожидаемого(ых) результата(ов);
- g) нацеливания персонала на внесение вклада в результативность системы менеджмента ОЗБТ и поддержки такого вклада;
- h) гарантии и поощрения постоянного улучшения;
- i) поощрения демонстрации лидерства на других руководящих должностях в границах установленной ответственности;
- j) создания, демонстрации личным примером и поощрения в организации корпоративной культуры, которая обеспечивает поддержку достижения системной менеджмента ОЗБТ ожидаемых результатов;
- k) защиты работников от наказания при сообщении об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях;
- l) гарантии, что организация разрабатывает и внедряет процесс(ы) консультаций и участия работников);
- m) поддержки в учреждении и функционировании комитетов по охране здоровья и безопасности труда.

**\*Термин «бизнес»** в данном документе может интерпретироваться широко, обозначая ту деятельность, которая является основной с точки зрения целей существования организации.

Высшее руководство должно гарантировать, что обязанности и полномочия для соответствующих ролей в рамках системы менеджмента ОЗБТ назначены и доведены до сведения на всех уровнях организации, поддерживаются и управляются как документированная информация. Работники на каждом уровне организации должны принять на себя ответственность за те аспекты системы менеджмента ОЗБТ, которые находятся под их контролем.

Несмотря на то, что ответственность и полномочия могут быть назначены, в конечном счете, высшее руководство остается ответственным за функционирование системы менеджмента ОЗБТ. Высшее руководство должно назначить обязанности и полномочия для:

- а) обеспечения соответствия системы менеджмента ОЗБТ требованиям данного документа;
- б) отчетности о функционировании системы менеджмента ОЗБТ высшему руководству.

### **Этап 3. Разработка организационных мероприятий по осуществлению СУОТ.**

Планируя систему менеджмента ОЗБТ, организация должна принимать во внимание факторы:

#### **Понимание организации и ее контекста:**

Организация должна определять внешние и внутренние факторы, которые существенны для ее цели деятельности и которые влияют на способность ее системы менеджмента ОЗБТ обеспечивать ожидаемые результаты

#### **Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон:**

Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон Организация должна определять:

- а) в дополнение к ее работникам другие заинтересованные стороны, которые значимы для системы менеджмента ОЗБТ;
- б) соответствующие потребности и ожидания (т.е. требования) работников и других заинтересованных сторон;
- с) какие из этих потребностей и ожиданий являются или могли бы стать законодательными и иными требованиями.

#### **Определение области применения системы менеджмента ОЗБТ:**

Организация должна определять границы и применимость системы менеджмента ОЗБТ, чтобы установить ее область действия.

Определяя эту область, организация должна:

- а) учесть внешние и внутренние факторы, упомянутые в таблице “Понимание организации и ее контекста”;
- б) принять во внимание требования, упомянутые в таблице “Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон”;
- с) принять во внимание планируемые или осуществленные меры, связанные с производством.

Система менеджмента ОЗБТ должна включать в себя виды деятельности, продукты и услуги в пределах контроля или влияния организации, которые могут затрагивать показатели ОЗБТ организации.

Область действия должна быть представлена как документированная информация.

**Определение рисков и возможности, в отношении которых должны быть приняты меры, чтобы:**

- а) обеспечить гарантию того, что система менеджмента ОЗБТ может достигать ожидаемого(ых) результата(ов),
- б) предотвратить или уменьшить нежелательные последствия;
- в) осуществлять постоянное улучшение.

**При определении требующих принятия мер рисков и возможностей в отношении системы менеджмента ОЗБТ и ее ожидаемых результатов организация должна принять во внимание:**

- опасности;
- риски в области ОЗБТ и иные риски;
- возможности в области ОЗБТ и иные возможности;
- законодательные и иные требования.

**Организация должна управлять документированной информацией о:**

- рисках и возможностях;
- процессе(ах) и мерах, необходимых для определения и обработки рисков и возможностей, в объеме, обеспечивающем уверенность в том, что они осуществляются, как запланировано.

**Этап 4. Пересмотр политики по ОЗБТ.**

Политику в области ОЗБТ не следует рассматривать как не обновляемый и неизменяемый документ. Наоборот, она должна регулярно пересматриваться, чтобы быть актуальной и обновленной. Таким образом, политика может считаться постоянно обновляемым документом.

Это хорошая практика, чтобы рассматривать политику на регулярной основе, например, ежегодно. Тем не менее, есть и другие обстоятельства, которые могут способствовать пересмотру политики.

Обстоятельства, которые могут потребовать пересмотра политики:

- Технологические изменения, например, ввод в действие новой установки или технологических процессов.
- Структурные изменения, например, введение новой ключевой должности: новый Исполнительный или Управляющий директор, или изменение в структуре управления организации.
- Правовые изменения, такие как внедрение нового законодательства, применимого для организации.

- Изменение вида деятельности организации.
- Когда результат аудита, расследования происшествий или оценки риска говорят, что Политика не эффективна.
- По запросу третьих сторон, таких как страховая компания или клиент.
- После принудительных действий (от государственных органов).
- По результатам консультаций с работниками.
- По истечению срока давности (например, ежегодный пересмотр).

## II. Функционирование СУОТ

Организация должна планировать, внедрять, управлять и поддерживать процессы, необходимые для выполнения требований системы менеджмента ОЗБТ, и выполнения действий, определенных в разделе “Планирование СУОТ”, посредством:

- a) установления критериев для этих процессов;
- b) управления этими процессами в соответствии с критериями;
- c) управления и сохранения документированной информации в объеме, необходимом для обеспечения уверенности, что процессы были выполнены, как запланировано;
- d) адаптации работы к работникам.

В тех случаях, когда рабочие места находятся под контролем нескольких работодателей, организация должна координировать соответствующие части системы управления охраной труда с другими организациями.

### **Исключение опасностей и снижение рисков в области ОЗБТ:**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы для исключения опасностей и снижения рисков в области ОЗБТ, следуя ниже приведенной иерархии средств управления:

- a) устранить опасность;
- b) заменить на менее опасные процессы, операции, материалы или оборудование;
- c) использовать технические средства контроля и изменить организацию работ;
- d) использовать административные средства управления, включая обучение;
- e) использовать соответствующие средства индивидуальной защиты.

## **Управление изменениями:**

Организация должна разработать процессы для внедрения и управления запланированными кратковременными или долгосрочными изменениями, которые влияют на показатели системы менеджмента ОЗБТ, включая:

- a) новые продукты, услуги и процессы или изменения в существующих продуктах, услугах и процессах, в том числе: размещение и окружение рабочих мест; организация работ; производственные условия; оборудование; трудовые ресурсы;
- b) изменения в законодательных и иных требованиях;
- c) изменения в знаниях или информации об опасностях и рисках в области ОЗБТ;
- d) совершенствование знаний и технологий.

*Примечание: Изменения могут приводить к рискам и возможностям.*

Организация должна анализировать последствия незапланированных изменений, предпринимая действия для снижения любых негативных последствий, насколько это необходимо.

## **Закупки:**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы управления закупками продуктов и услуг, чтобы гарантировать их соответствие требованиям ее системы менеджмента ОЗБТ.

Подрядчики: Организация должна координировать свой процессы закупок с ее подрядчиками с целью выявления опасностей, а также оценки и управления рисками в области ОЗБТ, источниками которых являются:

- a) работы и операции подрядчика, влияющие на организацию;
- b) работы и операции организации, влияющие на работников подрядчика;
- c) работы и операции подрядчика, которые влияют на другие заинтересованные стороны на рабочем месте.

Организация должна гарантировать, что требования системы менеджмента ОЗБТ организации выполняются подрядчиками и их работниками. Процессы закупок организации должен определять и использовать критерии в области охраны здоровья и безопасности труда для выбора подрядчиков.

**Аутсорсинг:** Организация должна гарантировать, что процессы, переданные на аутсорсинг, находятся под контролем. Организация должна гарантировать, что ее соглашения по аутсорсингу соответствуют законодательным и иным требованиям, а также обеспечивают достижение запланированных результатов системой менеджмента ОЗБТ. Тип и степень контроля, применяемые к этим функциям и процессам, должны быть определены в системе менеджмента ОЗБТ.

### **Подготовка к аварийным ситуациям и реагирование на них:**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы, необходимый для подготовки и реагирования на возможные аварийные ситуации, включая:

- a) разработку запланированных ответных мер на аварийные ситуации, в том числе и оказание первой помощи;
- b) обеспечение подготовки к выполнению запланированных ответных мер;
- c) периодическую проверку и испытания возможностей запланированных ответных мер;
- d) оценку результативности и, если необходимо, пересмотр запланированных ответных мер, в том числе после проверки и, в особенности, после того, как аварийные ситуации случились;
- e) обмен информацией и передачу соответствующей информации всем работникам об их должностных обязанностях и ответственности;
- f) сообщение соответствующей информации подрядчикам, посетителям, аварийным службам, органам власти и, если применимо, местному сообществу;
- g) учет потребностей и возможностей всех соответствующих заинтересованных сторон и гарантию их привлечения, насколько это возможно, к разработке планируемых ответных мер.

Организация должна управлять и сохранять документированную информацию по процессам и планам действий в возможных аварийных ситуациях.

### III. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы мониторинга, измерения, анализа и оценки показателей.

1) организация должна определять:

- что должно быть объектом мониторинга и измерений, включая:
  - степень, с которой выполняются законодательные и иные требования; свои действия и операции, связанные с выявленными опасностями, рисками и возможностями;
  - степень достижения целей организации в области ОЗБТ;
  - результативность оперативных и иных мер управления;
- методы мониторинга, измерения, анализа и оценки показателей, насколько это применимо, чтобы гарантировать пригодные результаты; критерии, в соответствии с которыми организация будет оценивать показатели в области ОЗБТ;
- когда мониторинг и измерения должны выполняться;
- когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы, оценены и доведены до сведения.

2) организация должна оценивать показатели в области ОЗБТ и определять результативность системы менеджмента ОЗБТ.

3) организация должна гарантировать, что оборудование для мониторинга и измерений откалибровано или поверено, в зависимости от ситуации, применяется и обслуживается надлежащим образом.

Могут быть законодательные и иные требования, например, национальные или международные стандарты, относящиеся к калибровке и поверке оборудования для мониторинга и измерений.

4) организация должна сохранять соответствующую документированную информацию:

- как свидетельство результатов мониторинга, измерений, анализа и оценки показателей;
- по обслуживанию, калибровке или поверке измерительного оборудования

#### **Оценка соответствия:**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы оценки соответствия законодательным и иным требованиям.

Организация должна:

- a) определять частоту и методы, которым будет оцениваться соответствие;
- b) оценивать соответствие и предпринимать меры, если необходимо;
- c) обеспечивать понимание своего статуса соответствия законодательным и иным требованиям и поддерживать базу знаний;
- d) сохранять документированную информацию о результатах оценки соответствия.

### **Внутренний аудит:**

Организация должна проводить внутренние аудиты через запланированные интервалы времени, чтобы получать информацию, является ли система менеджмента ОЗБТ:

- соответствующей:
- собственным требованиям организации к ее системе менеджмента ОЗБТ, в том числе политике и целям в области ОЗБТ;
- требованиям данного документа;
- результативно внедренной и функционирующей.

### **Программа внутреннего аудита:**

Организация должна:

- планировать, разрабатывать, выполнять и управлять программой(ами) аудита, включая периодичность их проведения, методы, ответственность, консультации, требования к планированию и отчетности, которая должна принимать во внимание значимость проверяемых процессов и результаты предыдущих аудитов;
- определять критерии и область для каждого аудита;
- выбирать аудиторов и проводить аудиты так, чтобы гарантировать объективность и беспристрастность процесса аудита;
- гарантировать, что результаты аудитов переданы соответствующим руководителям; гарантировать, что значимые результаты аудита сообщены работникам и, где они имеются, представителям работников, а также другим соответствующим заинтересованным сторонам;
- предпринимать действия в отношении несоответствий и постоянно улучшать показатели системы менеджмента ОЗБТ;
- сохранять документированную информацию как свидетельство выполнения программы аудита и его результатов.

## **Анализ менеджмента:**

Высшее руководство должно анализировать систему менеджмента ОЗБТ организации через запланированные интервалы времени, чтобы гарантировать ее постоянную пригодность, соответствие и результативность. Анализ, проводимый руководством, должен учитывать:

- статус мероприятий, предусмотренных предыдущим анализом;
- изменения в состоянии внешних и внутренних факторов, которые важны для системы менеджмента ОЗБТ, включая:
  - потребности и ожидания заинтересованных сторон;
  - законодательные и иные требования;
  - риски и возможности организации;
- степень, с которой политика и цели в области ОЗБТ были выполнены;
- информации о показателях в области ОЗБТ, включая тенденции в:
  - инцидентах, несоответствиях, корректирующих действиях и постоянном улучшении;
  - результатах мониторинга и измерений;
  - результатах оценки соответствия законодательным и иным требованиям;
  - результатах аудитов;
  - консультациях и участии работников;
  - рисках и возможностях;
- достаточность ресурсов для поддержания результативной системы менеджмента ОЗБТ;
- соответствующий обмен информацией с заинтересованными сторонами;
- возможности для постоянного улучшения.

## **Результаты анализа менеджмента должны включать решения, связанные с:**

- постоянной пригодностью, соответствием и результативностью системы менеджмента ОЗБТ в достижении запланированных результатов;
- возможностями постоянного улучшения;
- любыми потребностями в изменениях системы менеджмента ОЗБТ;
- необходимыми ресурсами;
- действиями, если они необходимы;
- возможностями для улучшения интеграции системы менеджмента ОЗБТ с другими бизнес-процессами;
- любыми последствиями для стратегического направления организации.

Высшее руководство должно сообщать соответствующие результаты анализа менеджмента работникам организации и, там, где они имеются, представителям работников. Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство результатов анализа менеджмента.

#### IV. Совершенствование СУОТ

Организация должна определять возможности для улучшения, а также выполнять необходимые действия для достижения запланированных результатов ее системы менеджмента ОЗБТ.

##### **Инцидент, несоответствие и корректирующее действие:**

Организация должна разрабатывать, внедрять и поддерживать процессы, включающие в себя отчетность, расследование и принятие мер для выявления и управления инцидентами и несоответствиями. При выявлении инцидента или несоответствия организация должна:

- своевременно реагировать на инцидент или несоответствие и, в той мере, насколько применимо:
  - предпринимать действия по управлению им и исправлению его;
  - предпринимать действия в отношении последствий;
- оценивать с участием работников и привлечением других соответствующих заинтересованных сторон потребность в корректирующем действии по устранению корневой причины (причин) инцидента или несоответствия с тем, чтобы оно не повторялось или не происходило в другом месте, посредством:
  - расследования инцидента или анализа несоответствия;
  - определения причины (причин) инцидента или несоответствия;
  - выявления, существуют ли подобные инциденты, несоответствия или могли бы они потенциально произойти;
- анализировать существующую оценку рисков в области ОЗБТ и других рисков, насколько это применимо;
- определять и осуществлять любое необходимое действие, включая корректирующее действие, в соответствии с иерархией средств управления и управлением изменениями;
- оценивать риски в области ОЗБТ до принятия мер, которые могут привести к новым или модифицированным опасностям;
- анализировать результативность всех предпринятых действия, включая корректирующие действия;
- вносить изменения в систему менеджмента ОЗБТ, если необходимо.

Корректирующие действия должны соответствовать последствиям или потенциальным последствиям выявленных инцидентов или несоответствий. Организация должна сохранять документированную информацию как свидетельство:

- характера инцидентов или несоответствий и любых последующих предпринятых мер;
- результатов любого действия и корректирующего действия, включая их результативность.

Организация должна сообщать эту документированную информацию соответствующим работникам и, там, где они имеются, представителям работников и соответствующим заинтересованным сторонам.



**Важно!** Информирование об инцидентах и их расследование без задержки может помочь в скорейшем устранении опасностей и минимизации, связанных с ними рисков в области ОЗБТ.

### **Постоянное улучшение:**

Организация должна постоянно улучшать пригодность, соответствие и результативность системы менеджмента ОЗБТ, посредством:

- улучшения показателей в области ОЗБТ.
- продвижения корпоративной культуры, поддерживающей систему менеджмента ОЗБТ;
- поощрения участия работников в выполнении мер по постоянному улучшению системы менеджмента ОЗБТ;
- информированием работников и, если они есть, представителей работников о соответствующих результатах постоянного улучшения;
- управлением и сохранением документированной информации, как свидетельства результатов постоянного улучшения.

В заключении хотим отметить, что применение СУОТ опирается на соответствующие критерии, стандарты и показатели охраны труда. Их цель состоит в выработке методики оценки и повышения показателей при профилактике производственного травматизма и несчастных случаев путем эффективного управления факторами риска на рабочем месте.

Это предполагает логический, поэтапный подход к разработке необходимых мер и оптимального способа их реализации, контроль темпов достижения заданных целей, оценку эффективности принятых мер и определение сфер, требующих улучшения. Такая система должна предполагать адаптацию к изменениям в характере деятельности организации и нормативной среде.



## МОДУЛЬ 5. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

**Производственный травматизм** — одна из острых социальных проблем. В настоящее время численность смертельных случаев в мире от травм в процессе трудовой деятельности занимает третье место после онкологических и сердечно-сосудистых заболеваний. Согласно данным Международной организации труда (МОТ), ежегодный показатель численности несчастных случаев на производстве составляет **340 миллионов**. При этом показатель численности погибших на работе в среднем составляет около **2,3 млн. человек в год**. Также, по оценкам МОТ, еще около **160 миллионов человек** по всему миру страдают от заболеваний, связанных с трудовой деятельностью. В глобальном масштабе высокие показатели производственного травматизма связывают с тем, что население в странах с развитой экономикой постепенно увеличивает продолжительность жизни и продолжительность общей трудовой жизни и, соответственно, подвергается более длительному воздействию профессиональных факторов.

Прежде, чем приступить к разбору материала данного модуля, мы хотим обратить ваше внимание на вопрос, почему **важно вести учет и расследовать несчастные случаи**, связанные с трудовой деятельностью.

**Во-первых**, это связано с последствиями несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний, которые в свою очередь делятся на две большие группы.

### **Гуманитарно-социальные последствия.**

У несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний имеются серьезные последствия для судеб работников и их семей, многие из которых в официальной статистике не отражаются. В качестве примера можно привести следующее:

- У работников с ограниченными физическими возможностями возраст выхода на пенсию сокращается в среднем на пять лет, т.е. трудовой стаж уменьшается примерно на 15%, вследствие чего они имеют значительные потери в доходе.
- У многих безработных трудоспособность нарушена, однако далеко не всегда настолько, чтобы работник мог претендовать на персональную пенсию или компенсацию по нетрудоспособности. Тем не менее, потеря трудоспособности при этом может быть достаточно значительной, чтобы серьезно уменьшить шансы на повторное трудоустройство.

- По оценкам, на работе ежедневно отсутствуют в среднем 5% работников. В зависимости от сектора экономики, вида работы и культуры управления эта цифра может колебаться от 2% до 10%.
- В отраслях с наиболее высокой степенью риска (например, лесное хозяйство) процент смертности за десятилетний период превышает уровень безработицы за тот же период.
- В развивающихся странах уровень риска в десять раз выше, чем в промышленно развитых странах.

### **Последствия для экономики и бизнеса.**

В настоящее время эксперты признают, что, помимо вышеописанных гуманитарно-социальных последствий, несчастные случаи и профессиональные заболевания имеют и весьма значительные экономические последствия, отражающиеся на производительности предприятий, а следовательно, и на производительности всей страны. Растет понимание того, что расходы, связанные с несчастными случаями и профессиональными заболеваниями, в действительности намного выше, чем считалось ранее, поскольку речь идет как о прямых, так и о косвенных издержках.

Для предприятий это может означать увеличение страховых платежей, потерю делового имиджа и репутации, трату времени руководителей на расследование несчастных случаев и другие издержки.

Для стран это означает замедление экономического развития, увеличение нагрузки на инспекцию труда и другие учреждения, рост затрат на социальное обеспечение и национальное здравоохранение и т.д.

Кроме экономических последствий, у всех участников трудовых отношений возникают правовые обязанности, которые закреплены в национальных и международных законодательных нормах. Мы уже рассмотрели с вами данные нормы в Модуле 1 и 2 данного курса.

Невыполнение данных норм влечет за собой правовые последствия для работодателя, а именно, гражданскую, административную и/или уголовную ответственность.

**Во-вторых**, существует проблема неправильного представления о реальных масштабах производственного травматизма, что касается и казахстанских компаний. Очевидным является тот факт, что статистические

данные искажены в меньшую сторону, так как многие работодатели стараются скрыть случаи производственных травм из-за рисков административной или уголовной ответственности.

Встречаются две формы искажения реальных показателей производственных травм и заболеваний:

**Недостаточный учёт** – относится к производственным травмам и заболеваниям, которые соответствуют критериям регистрации и должны были быть записаны в журнале учёта работодателя, но не были записаны.

**Занижение отчётности** – относится к двум отдельным видам действий:

- сообщение регулирующим органам неточных или несоответствующих действительности количественных показателей и степени тяжести травм и заболеваний на рабочем месте
- не информирование работодателя сотрудником о травмах или заболеваниях, связанных с работой, когда это обязательно.

Предлагаем более подробно рассмотреть национальные и международные критерии учета и анализа причин происшествий на производстве.

## 5.1. Учет производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Учет несчастных случаев на производстве — это документальная фиксация каждого несчастного случая на производстве.

---

### ЧТО МЫ ПОНИМАЕМ ПОД ТЕРМИНАМИ НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ, ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ТРАВМА, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ?

---



В Трудовом кодексе Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 27.06.2022 г.) даны следующие необходимые для понимания темы определения:

**Несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью** — воздействие на работника, работника направляющей стороны вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий работодателя либо принимающей стороны, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, работника направляющей стороны, приведшие их к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти.

**Производственная травма** — повреждение здоровья работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности.

**Профессиональное заболевание** — хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей.

**Трудовые обязанности** — обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым, коллективным договорами.

**Вредный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к заболеванию или снижению трудоспособности и (или) отрицательному влиянию на здоровье потомства;

**Опасный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти.

---

## **КАКИЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, ПОДЛЕЖАТ УЧЕТУ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН?**



Трудовой Кодекс РК содержит большую главу 20, посвященную вопросам расследования и учета несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью. Согласно пункту 2 статьи 186 **подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью**, повреждения здоровья работников, работников направляющей стороны, связанные с исполнением трудовых обязанностей, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

- 1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других действий;
- 2) в течение рабочего времени на рабочем месте, по пути следования работника, работника направляющей стороны, деятельность которых связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию работодателя или принимающей стороны, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;
- 3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем или принимающей стороной;
- 4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия работодателя или принимающей стороны на право использования его в служебных целях;

- 5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах работодателя или принимающей стороны;
- 6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном работодателем или принимающей стороной.

---

## **КАКИЕ НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, СВЯЗАННЫЕ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, НЕ ПОДЛЕЖАТ УЧЕТУ В СООТВЕТСТВИИ С ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН?**

---



Согласно пункта 3 статьи 186 не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, работников направляющей стороны, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

- 1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника, работника направляющей стороны и не связанных с интересом работодателя или принимающей стороны, в том числе в период междусуточного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;
- 2) в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребления пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);
- 3) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью, а также при совершении пострадавшим уголовного правонарушения;
- 4) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанного с воздействием производственных

## 5.2. Порядок расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

Согласно методологии управления PDCA (Plan-Do-Check-Act) процедуры учета, расследования и анализа причин несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью относятся к процессу мониторинга и оценки результативности системы управления охраны труда для извлечения уроков и постоянных улучшений данной системы организации. Производственные травмы и профессиональные заболевания в данном контексте рассматриваются как отсутствие надлежащего контроля.

Для квалифицированного и эффективного расследования происшествий должны соблюдаться следующие **основные принципы**:

- своевременность и оперативность проведения расследования;
- компетентность и правомочность лиц, проводящих расследование;
- полнота, последовательность и объективность расследования.

---

### **КАКОВ ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ И СОСТАВ КОМИССИИ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ?**

---



Расследование несчастных случаев следует рассматривать как **систематический и спланированный процесс**. Согласно статье 188 Трудового Кодекса РК расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, **проводится комиссией**, создаваемой в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе - председатель и члены группы расследования.

В зависимости от тяжести последствий несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, Трудовым Кодексом РК установлены **следующие уровни расследования**:

- уровень Правительства РК — групповой несчастный случай (погибло более 5 человек);
- уровень уполномоченного государственного органа по труду — групповой несчастный случай (погибло 3—5 человек);
- уровень главного государственного инспектора труда обла-

сти, города республиканского значения, столицы - групповой несчастный случай (погибло 2 человека);

■ уровень местного органа по инспекции труда —

1) несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

уровень руководителя организации - несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с легким исходом.

Кроме того, руководитель организации актом работодателя может устанавливать дополнительные уровни расследования более мелких происшествий, о которых мы поговорим на этапе установления причин несчастных случаев, для обеспечения активного мониторинга эффективности внедренных контрольных мер.

---

## КАКОЙ СОСТАВ ГРУППЫ РАССЛЕДОВАНИЯ ОБЕСПЕЧИВАЕТ КАЧЕСТВО РАССЛЕДОВАНИЯ?

---



Состав группы расследования представляет собой важный фактор, который помогает установить **связь с трудовой деятельностью**. Качественный и количественный состав группы зависит от сложности происшествия и потребности в различных специалистах для определения коренных причин происшествия. Каждый член рабочей группы должен иметь свою **функциональную ценность** для процесса расследования происшествия. Председатель комиссии отвечает за то, чтобы в состав группы вошли компетентные сотрудники, обладающие знаниями и навыками в различных сферах деятельности для определения коренных причин происшествия, а также такие личные качества, как честность, любознательность, наблюдательность, объективность, тактичность, способность к сочувствию.

Поэтому в зависимости от обстоятельств несчастного случая в состав комиссии также включаются:

■ при расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях

техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

■ при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, - государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;

■ в случае острого отравления — представители государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

■ расследование случаев профессиональных заболеваний проводится работодателем совместно с государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения в порядке, определяемом законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

■ при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), — ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.

■ в работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с работодателем или пострадавшим.

■ в группу по расследованию происшествия входят специалисты различных направлений, в том числе научно-исследовательских институтов, для обеспечения взглядов со всех сторон.

На качество расследования также оказывает влияние соблюдение членами комиссии следующих правил:

- сохранять беспристрастность;
- делиться знаниями и правильно применять анализ коренных причин;
- делиться знаниями по специальным и техническим вопросам;
- предлагать решения проблем, ставших коренными причинами;
- посещать совещания комиссии по расследованию

- проводить опрос свидетелей, очевидцев, а также проводить параллельное расследование данного несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, кем-либо или иной комиссией в дни работы официально назначенной комиссии без согласия председателя комиссии по специальному расследованию той комиссии.

---

## **СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ ДАЕТСЯ НА РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ, СВЯЗАННОГО С ПРОИЗВОДСТВОМ?**

---



Согласно статьи 189 Трудового Кодекса РК срок расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не должен превышать десять рабочих дней со дня создания комиссии.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению расследования в установленные сроки, сроки расследований могут быть продлены протокольным решением комиссии на десять рабочих дней не более двух раз.

Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в местные органы по инспекции труда, расследуются по заявлению пострадавшего или его полномочного представителя в течение десяти рабочих дней со дня регистрации заявления.

---

## **КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ПРОЦЕССА РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?**

---



Процесс расследования включает в себя следующие этапы:

- 1) сбор информации;
  - 2) анализ информации;
  - 3) определение мер контроля реализовавшегося риска;
  - 4) разработка плана и внедрение превентивных и корректирующих мер;
- Рассмотрим каждый из этапов процесса расследования подробно.

## Этап первый. Сбор информации о происшествии на производстве.

Участник или свидетель несчастного случая на производстве должен незамедлительно сообщить о травме непосредственному или вышестоящему руководителю. Закон не указывает, должно быть такое обращение письменным или устным, поэтому реагировать надо на любое. В свою очередь руководитель, ответственный за рабочее место, где произошло происшествие, получив информацию от участника или свидетеля несчастного случая, должен незамедлительно уведомить о происшествии первого руководителя организации, ответственного специалиста службы охраны труда и близких родственников пострадавшего.

В соответствии со статьей 187 Трудового Кодекса РК после уведомления вышестоящего руководителя о несчастном случае руководитель, ответственный за рабочее место, где произошло происшествие, до начала расследования должен предпринять следующие действия:

- организовать оказание первой медицинской помощи пострадавшему и при необходимости доставку пострадавшего в медицинское учреждение для оказания квалифицированной медицинской помощи;



**Важно!** Приемы оказания первой (доврачебной) помощи, проводимых на месте происшествия самим пострадавшим (самопомощь) или другим лицом, находящимся поблизости (взаимопомощь), до прибытия медицинских работников должен знать каждый работник.

**Первая помощь** — это комплекс срочных базовых мероприятий для спасения жизни человека, предупреждения осложнений при экстренных состояниях, а также в целях снижения угрозы для здоровья и жизни пострадавшего лица при неотложном состоянии. Оказывающий помощь должен знать: основные признаки нарушения жизненно важных функций организма человека; общие принципы оказания первой помощи и ее приемы применительно к характеру полученного пострадавшим повреждения; основные способы переноски и эвакуации пострадавших.

Согласно Приказу Министра здравоохранения Республики Казахстан от 19 октября 2020 года № ҚР ДСМ-138/2020 и статьей 90 Кодекса Республики Казахстан от 7 июля 2020 года

«О здоровье народа и системе здравоохранения» утверждены Правила обучения граждан Республики Казахстан навыкам оказания первой помощи, а также перечня экстренных и неотложных состояний, при которых оказывается первая помощь.

Приемы оказания первой помощи пострадавшим на производстве вы изучите отдельным практическим курсом в организациях образования в области здравоохранения с получением сертификата установленного образца. Курсы по приемам оказания первой помощи являются необходимой составной частью обучения в рамках программы курса «Общие профессиональные компетенции по вопросам безопасности и охраны труда».



Помните, что своевременное и правильное оказание первой помощи может спасти жизнь при производственной травме, катастрофе или аварии.

- обеспечить безопасность места происшествия и предотвратить ухудшение ситуации;
- сохранить до начала расследования обстановку на месте несчастного случая (состояние оборудования и механизмов, орудий труда и др.) и удостовериться в сохранении фактов и доказательств, которые могут быть утеряны со временем;
- инициализировать план ликвидации аварии, если требуется; сфотографировать (заснять на видео) место происшествия и сделать его эскиз/схему;
- идентифицировать свидетелей события и удерживать их на месте происшествия, когда это возможно, либо взять с них предварительные показания;
- провести предварительную оценку происшествия;
- документировать действия по реагированию для дальнейшего анализа.

К этапу сбора информации относится и уведомление всех заинтересованных сторон с кратким описанием несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством РК в течение суток в письменном виде уведомляет государственные органы о произошедшем происшествии.

**Уведомление** — заявление работника или работодателя в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя;

Работодатель по форме, установленной уполномоченным органом по труду в течение суток уведомляет

- местный орган по инспекции труда;
- территориальное подразделение уполномоченного органа в области промышленной безопасности при несчастных случаях, происшедших на опасных производственных объектах;
- территориальное подразделение государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения о случаях профессионального заболевания или отравления; представителей работников;
- правоохранительный орган по месту, где произошел несчастный случай, и уполномоченные органы производственного и ведомственного контроля и надзора в случаях, подлежащих специальному расследованию.

Работодатель незамедлительно, **но не позднее трех рабочих дней**, как ему стало известно о наступлении несчастного случая, также уведомляет страховую организацию, с которой у него заключен договор на страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

Ответственные должностные лица организаций здравоохранения не позднее двух рабочих дней должны информировать работодателей и местный орган по инспекции труда о каждом случае первичного обращения с производственной травмой или повреждением здоровья работников, связанном с трудовой деятельностью, а также о случаях острого профессионального заболевания (отравления) государственный орган в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

---

## **КАКИЕ МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ДЛЯ СБОРА ИНФОРМАЦИИ О ПРОИСШЕСТВИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?**

---



### **Опрос свидетелей происшествия.**

Ключевой частью расследования происшествия является тщательный опрос свидетелей, если требуется в присутствии третьего лица, и взятие полных свидетельских показаний. Этого можно добиться путем опрашивания людей по одному, назвав себя и цель расследования (предотвращение повторения аналогичных происшествий в будущем).

При опросе очевидцев/свидетелей происшествия необходимо следовать следующим принципам:

- не подсказывать и не задавать свидетелям/очевидцам наводящих вопросов;
- задавать «открытые» вопросы (например, как, кто, что, когда, почему); например, «Не могли бы описать функции механизма?», вместо «закрытых» вопросов, например «Механизм является токарным станком?», на которые лицо может дать только утвердительный или отрицательный ответ;
- не задавать длинных, сложных вопросов, разделять их на меньшие;
- подтверждать факты при помощи закрытых вопросов и не делать спешных суждений об информации.

Важно оценить точность, надежность и значимость фактов и собственных версий свидетелей. Быть осторожнее с показаниями с чужих слов, т. е. мнение «я думаю», вместо фактов «я видел». Вся значимая информация должна подтверждаться физическими свидетельствами. Результаты опроса свидетелей/очевидцев происшествия оформляются протоколом опроса.

### **Изучение документов.**

Информация, собранная на месте, может быть подкреплена документами свидетельствами связи с трудовой деятельностью, такими как: оценка риска;

- системы безопасного производства работ;
- журналы предыдущих происшествий и несчастных случаев;

- журналы проведенного инструктирования и обучения;
- журналы технического обслуживания;
- инструкции по эксплуатации оборудования;
- инструкции по безопасному выполнению работ;
- планы ликвидации аварий;
- результаты мониторинга рабочего места (замеры уровня шума, пыли, вибрации);
- графики выхода в смену / дежурств;
- отчеты инспекций;
- проверки оборудования до запуска.

Документы, подтверждающие свидетельские показания или причины произошедшего в обязательном порядке должны быть приобщены к материалам расследования.

При работе над сбором информации, проводящие расследование испытывают естественное искушение перескочить непосредственно к определению причин происшествия. Однако на этом этапе необходимо всего лишь правильно организовать данные, полученные на этапе сбора информации. Преимущество использования хронологического порядка подачи информации заключается в том, что он беспристрастен и помогает сосредоточить внимание на фактах, а не на выводах.

Существуют различные форматы для построения последовательности событий. Выбирайте наиболее удобный для себя формат. Какой бы формат вы ни использовали для построения хронологии событий, помните:

- следует начинать хронологию с момента, когда работа еще шла в нормальном режиме. Это может означать необходимость вернуться назад по времени на несколько дней, недель или даже месяцев до происшествия;
- указывайте все известные факты. Это может быть информация, полученная в ходе опроса свидетелей, проверки сделанных записей, из результатов анализа отобранных образцов и так далее;
- укажите в хронологии действия по ликвидации аварии, если они имели воздействие на размер аварийной ситуации.

В целях проверки и уточнения данных, имеющих значение для расследования несчастного случая, комиссия по расследованию вправе проинформировать **следственный эксперимент** путем воспроизведения действий, а также обстановки или иных обстоятельств определенного события.

Этап второй. Анализ информации о несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью.

---

## КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА КОРЕННЫХ ПРИЧИН ПРОИСШЕСТВИЙ?

---



Исследователи, работающие в различных областях науки и техники, пытаются разработать теорию, которая поможет выявить и в итоге устранить факторы, способствующие возникновению несчастных случаев или являющиеся их непосредственной причиной. Было предпринято много попыток создания теории, позволяющей предсказывать появление факторов, которые становятся причинами несчастных случаев, но до сих пор не существует общепринятой универсальной концепции. Ниже приведены примеры наиболее распространенных теорий.

### Теория принцип «Домино».

По мнению В. Х. Гейнриха (W. H. Heinrich (1931)), который является создателем так называемой теории «домино», 88% всех несчастных случаев вызваны неправильными действиями персонала, 10% — ненадежностью оборудования и 2% — «форс-мажором». Гейнрих предложил «пятифакторную последовательность» возникновения несчастного случая, в которой каждый фактор приводит в действие последующий, подобно падению поставленных в ряд костяшек домино.

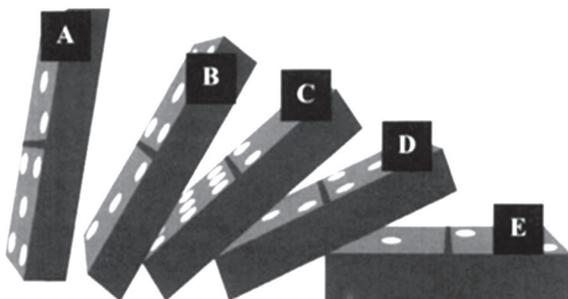


Рисунок 5.1. Модель Домино

**Последовательность факторов в Модели Домино следующая:**

- А) организационные и социальные условия;
- В) человеческие и производственные факторы;
- С) непосредственные причины - неправильные действия в совокупности с механической и физической опасностью;
- Д) несчастный случай;
- Е) повреждения или травмы.

В. Х. Гейнрих предположил, что подобно тому, как удаление одной из костяшек домино в ряду может остановить их падение, так и исключение одного из факторов может предотвратить несчастный случай и вызываемую им травму. При этом ключевой «костяшкой», подлежащей исключению, является фактор под номером 3 (**неправильные действия в совокупности с механической и физической опасностью**).

В ходе расследования устанавливаются ключевые факторы происшествия в обратном порядке:

- последствия (характер и вид повреждения или травмы);
- происшествие (хронологический ход событий несчастного случая или профзаболевания);
- непосредственные причины (неправильные действия в совокупности с механической и физической опасностью);
- коренные причины;
- сбои в системах.

**Теория множественности причин.**

Данная теория утверждает, что к несчастному случаю приводит не какое-то одно неправильное действие или опасное условие, а множество способствующих факторов, более или менее значимых причин, при определенном сочетании которых несчастные случаи и происходят. Согласно этой теории, факторы, способствующие возникновению несчастных случаев, могут быть разбиты на две категории:

- Поведенческие. Эта категория включает в себя факторы, касающиеся работника, такие как неправильные действия, недостаток знаний или навыков, а также неадекватное физическое и психическое состояние.
- Относящиеся к окружающей среде. К данной категории относится отсутствие надлежащей защиты опасных элементов оборудования, а также ухудшение состояния оборудования в результате эксплуатации или ошибочных действий.

Главное достоинство этой теории состоит в выявлении того факта, что

несчастный случай практически никогда не становится следствием какой-то одной причины или действия.

### Теория айсберга. Происшествия без последствий.

В 1929 году Уильям Гейнрих показывает статистическую зависимость различных уровней травматизма от количества предпосылок к инциденту. И становится очевидным, что сокращение предпосылок к инциденту дает сокращение инцидентов по безопасности различных уровней. В 60-х годах прошлого века Франк Берд провел во многом аналогичное исследование, но он предложил другие цифры. Он заявил, что на каждые 600 опасных ситуаций приходится 30 микротравм, 10 легких и одна тяжелая травма. Как видите, несчастные случаи со смертельным исходом – это лишь вершина айсберга.



Рисунок 5.2. Пирамиды происшествий

В соответствии с теорией айсберга между происходящими на предприятии несчастными случаями со смертельным исходом, несчастными случаями, повлекшими за собой незначительные травмы, опасными инцидентами и происшествиями без последствий существует определенное соотношение и взаимосвязь. Теория айсберга предполагает также, что у всех этих событий имеются общие причины.

Таким образом, расследование и анализ инцидентов (**происшествий без последствий**) — это эффективный способ определения потенциальных причин несчастных случаев, а значит необходимых мер предосторожности. Чем больше основание пирамиды за счет учета и расследова-

ния происшествий без последствий, тем эффективнее работает система управления охраной труда.

**Примеры происшествий без последствий приведены ниже:**

- действие (ошибка или нарушение) человека, которое могло привести к травме; например, при работе на высоте работник уронил инструмент, но инструмент упал на землю, и никто не пострадал; работник споткнулся, но смог восстановить равновесие и не упал.

- событие без участия человека, которые могли привести к травме; например, оставленная без присмотра лестница соскальзывает со стены из-за отсутствия крепления; кусок металла вылетает из станка и падает на пол мастерской на некотором расстоянии от окна.

## ЧТО ТАКОЕ НЕПОСРЕДСТВЕННАЯ И КОРЕННАЯ ПРИЧИНА НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ, СВЯЗАННОГО С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ?



**Непосредственная причина или прямая причина происшествия** — это

■ опасное действие или бездействие человека (поведенческая причина), приводящее к нежелательному физическому состоянию или действию.

■ опасное условие (физическая причина) — неисправность или изменение физического состояния оборудования, приводящее к происшествию.

Устраняя физические и поведенческие причины, мы находим лишь временное решение проблем. Проводя расследование, вы должны проанализировать физические и поведенческие причины с целью выявить системные или коренные причины, которые привели в результате к данному происшествию.

**Коренная причина происшествия** — это не выявленные несовершенства системы управления, ведущие к возникновению физических или поведенческих причин. Аналитики по коренным причинам рекомендуют группировать непосредственные причины по трем подсистемам —

1. персонал
2. окружающая среда и оборудование
3. процедуры, правила.

Хорошо продуманные методы расследования происшествий позволяют раскрыть коренные причины в системах управления, а не только поведенческие причины, связанные с человеческим фактором.

---

## **ПОЧЕМУ ВАЖНО ИНТЕГРИРОВАТЬ УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ В ПРОЦЕСС РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ?**

---



Важной частью расследования происшествия является проверка установленных контролей по оценке исходного риска. Была ли проведена оценка риска, если да, то **почему произошло происшествие?**

Анализ может помочь определить, что имело место:

- отсутствие мер контроля;
- наличие неиспользуемых или неудачных мер контроля;
- комбинация вышеперечисленных.

**Этап третий. Определение мер контроля реализовавшегося риска производственного травматизма.**

При формировании Плана мероприятий необходимо следовать следующим правилам:

- **составить перечень всех коренных причин**, установленных в ходе расследования;
- **определить самые важные причины**, которые оказали большое влияние на данное происшествие; если будут устранены эти причины, то вероятность повторения подобных происшествий в будущем будет существенно снижена или же полностью исключена.
- **составить корректирующие мероприятия** согласно перечню коренных причин. Некоторые мероприятия могут сразу устранить несколько причин. Поэтому всегда рекомендуется рассматривать коренные причины в комплексе.

## **КАКИЕ ПРИНЦИПЫ НУЖНО ПРИМЕНИТЬ, ЧТОБЫ МЕРОПРИЯТИЯ ПО УСТРАНЕНИЮ КОРЕННЫХ ПРИЧИН НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ, СВЯЗАННОГО С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, БЫЛИ ЯСНЫМИ И ПОНЯТНЫМИ?**



Все мероприятия должны быть разработаны с учетом принципа «SMART»:

- Specific — специальными;
- Measurable — измеримыми;
- Achievable — достижимыми;
- Relevant — актуальными; и
- Time — с установленными сроками.

Применить иерархию контрольных мер, начиная с наиболее эффективной меры как «Устранение» и заканчивая наименее эффективной мерой «СИЗ»:

- Устранение
- Замена
- Технический контроль
- Административный контроль
- СИЗ

Определить ожидаемое значения остаточного риска для оценки эффективности предлагаемых мер.

**Важно!** После выбора мер контроля над риском необходимо оценить ожидаемое значение остаточного риска в соответствии с принятой в организации методикой Управления Профессиональными Рисками. Если выбранная мера контроля не обеспечивает снижение риска до приемлемого уровня, то мероприятия необходимо пересмотреть.

В случае, если мероприятия требуют финансовых затрат и годовой бюджет предприятия не позволяет выделить средства на реализацию долгосрочных мероприятий, то затраты в обязательном порядке должны быть учтены при формировании бюджета на следующий год работы.

**Этап четвертый. Разработка плана и внедрение превентивных и корректирующих мер несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.**

Мероприятия по контролю реализовавшихся рисков при происшествии классифицируются как:

- краткосрочные - до 1 месяца реализации;
- среднесрочные - от 3 до 6 месяцев реализации;
- долгосрочные - более 1 года.

Мероприятия по контролю рисков с высоким приоритетом должны внедряться в первую очередь. Если риск высок, очень важно действовать немедленно или провести краткосрочные мероприятия.

Помните, что надлежащее выполнение рекомендаций в установленный срок позволит:

- предотвратит повторение происшествия в будущем;
- повышает важность процесса расследования происшествия.

Мероприятия, требующие финансовых затрат в обязательном порядке, должны учитываться при формировании бюджетов предприятий на ежегодной основе.

После выполнения мероприятий руководители структурных подразделений, в которых произошли несчастные случаи, обеспечивают проведение оценки уровней приемлемости остаточных рисков после внедрения мероприятий в соответствии с принятой в организации методикой идентификации опасностей, оценки рисков и управления рисками на рабочих местах.

В дополнение вышесказанному хотим подчеркнуть, что вся проведенная комиссией по расследованию работа документируется.

**Согласно статьи 189 и статьи 190 Трудового Кодекса РК** расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, оформляется **актом расследования** или **актом специального расследования** в зависимости от уровня расследования по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду. Акт расследования должен быть кратким и понятным. Дополнительную информацию можно организовать в виде приложений.

Текст отчета должен описывать происшествие таким образом, чтобы у читающего сформировались четкие логические связи между событиями, выявленными коренными причинами и составленными рекомендациями.

Каждый оформленный актом несчастный случай заносится работодателем в журнал регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и иных повреждений здоровья на производстве. Ведение журнала производится по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

Материалы расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, подлежат хранению в организации (работодателем) в течение сорока пяти лет, в случае ее ликвидации материалы расследования несчастного случая в обязательном порядке должны быть переданы в государственный архив по месту ее деятельности.

Акт расследования является важной частью процесса расследования происшествия по следующим причинам:

- он составляется с учетом большинства членов комиссии и представляет согласованную версию коренных причин происшествия;
- он определяет связь несчастного случая с производственной деятельностью работодателя;
- он определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда;
- он определяет степень вины работника и работодателя в процентах;
- он является основным способом доведения результатов расследования до руководства, пострадавшего и работников предприятия;
- он будет использоваться лицами, ответственными за проведение мероприятий по устранению коренных причин и предупреждению несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

---

## **ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ЧЛЕН ГРУППЫ РАССЛЕДОВАНИЯ НЕ СОГЛАСЕН С ВЫВОДАМИ КОМИССИИ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ?**

---



В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он в течение двух рабочих дней с момента завершения расследования представляет в письменном виде свое моти-

вированное мнение для включения его в материал расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотри особое мнение».

В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к работодателю, который обязан в течение десяти рабочих дней рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и регистрации несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, рассматриваются:

- 1) государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем и работником;
- 2) соответствующим вышестоящим государственным инспектором труда или судом в случае разногласия между работодателем, работником и нижестоящим государственным инспектором труда либо государственным инспектором по государственному надзору в области промышленной безопасности при случаях, происшедших на опасных производственных объектах.

Решение государственного инспектора труда по вопросам расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, оформляется в виде заключения по форме, установленной уполномоченным государственным органом по труду.

---

## **ПОЧЕМУ НУЖНО РАСПРОСТРАНЯТЬ ИЗВЛЕЧЕННЫЕ УРОКИ?**

---



Расследования происшествий приносят пользу только тогда, когда в результате наблюдается снижение количества или полное устранение подобных происшествий. Добиться этого можно только в результате обмена информацией об извлеченных во время расследования уроках и принятием их к действию.

После 100% внедрения мероприятий по контролю реализовавшегося риска производственного травматизма, оформите информационный бюллетень.

**Предлагаем несколько советов, как донести ваше сообщение.**

1. Четко определите свою цель/цели сообщения.
2. Четко понимайте, для кого (какой целевой группы) предназначено сообщение.
3. Хороший способ объединить текст и изображения.
4. Адаптируйте текст материалов расследования, он должен быть простым и понятным, избегайте жаргона.
5. Сделайте заключение — что сделано? какой эффект это дало? Какие изменения в поведении или в приемах работы вы ожидаете от персонала

В заключении к данному модулю хотим отметить, что в любом бизнесе или организации не всегда все идет по плану. Вы должны быть готовы иметь дело с неожиданными событиями, чтобы уменьшить их последствия.

Рекомендуем вам использовать приведенный выше контрольный список этапов расследования, собрав свою команду и проверив, был ли реализован каждый из этих шагов. Если нет, то создайте план их реализации. Рабочие и менеджеры будут более компетентны в борьбе с последствиями аварии или чрезвычайной ситуации, если у вас есть эффективные планы, которые регулярно проверяются.

Выводы из вашего расследования могут лечь в основу действий по предотвращению аварии или инцидента и улучшить общее управление профессиональными рисками. Это также поможет выявить те области вашей оценки профессиональных рисков, которые необходимо пересмотреть.

Системы расследования происшествий должны быть разработаны для выявления причин неудовлетворительной работы и лежащих в основе сбоев в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью и не должны поддерживать анализ, учитывающий только человеческую ошибку.

Эффективное расследование требует методичного, структурированного подхода к сбору и анализу информации.

### 5.3. Трехуровневая система социальной защиты.

Одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых правоотношений, что обеспечивается выполнением трудовым законодательством одновременно двух функций: социальной и экономической.

Назначение социальной функции состоит в создании для работника условий труда, его оплаты и охраны, достойных современного человека; экономической — в обеспечении соответствия уровня трудовых прав и гарантий работника экономическим возможностям работодателя, позволяющих ему удовлетворить и свой интерес достижением эффективных результатов своей деятельности.

Превалирование социальной направленности казахстанского трудового законодательства объясняется тем, что в обществе большинство представлено наемными работниками, которые, в свою очередь, нуждаются в государственно гарантированной законодательной поддержке и защите трудовых прав и законных интересов. При этом присутствуют и экономические интересы работодателей, которые защищаются нормами и других отраслей права.

Таким образом, **социальная защита** – это система, призванная обеспечивать определенный уровень доступа к жизненно необходимым благам и определенный уровень благосостояния граждан, которые в силу неблагоприятных обстоятельств (старость, состояние здоровья, потеря кормильца или работы) не могут быть экономически активными и обеспечивать себя доходами путем участия в достойно оплачиваемом труде.

**Международная организация труда (МОТ)**, членом которой является Казахстан, определяет систему социальной защиты как комплекс мер, включающий в себя:

- стимулирование стабильной, оплачиваемой трудовой деятельности;
- предотвращение основных социальных рисков с помощью механизмов социального страхования и компенсацию части доходов в случае реализации данных рисков;
- предоставление механизмов социальной помощи, предназначенной для уязвимых групп населения, не являющихся участниками системы социального страхования;
- доступ граждан к основным правам и услугам, таким, как образование и медицинская помощь.

В соответствии с этим в Казахстане создана **трехуровневая система социальной защиты**:

**Первый уровень** — гарантированные Конституцией Республики Казахстан социальные выплаты, т. е. выплаты всем гражданам на одинаковом уровне без учета персонального вклада гражданина в развитие общества (базовая пенсионная выплата, государственные пособия, единовременные выплаты по рождению/уходу за ребенком).

**Второй уровень** — пенсионные выплаты за счет обязательных пенсионных взносов и социальные выплаты из АО «Государственный фонд социального страхования», т. е. дополнительное социальное обеспечение граждан, учитывающее их персональный вклад в развитие общества.

**Третий уровень** — социальные выплаты за счет добровольного страхования граждан за счет собственных средств.

Следует отметить, что сегодня система социального страхования стала важнейшим и необходимым элементом социально-экономических отношений современного Казахстана. Разработана законодательная база, определяющая основы системы обязательного социального страхования республики. Ее принципиальное отличие от других видов страхования (страхования имущества, транспортных средств и т. д.) состоит в том, что она **обеспечивает защиту человека от материальной необеспеченности в связи с невозможностью участия в трудовой деятельности**. Поэтому социальным страхованием в первую очередь охвачены наемные работники и люди, живущие за счет собственного труда, основным источником существования которых является заработная плата или доход.

**В следующих законодательных актах регулируются вопросы выплат по возмещению ущерба работнику при получении травмы или профессионального заболевания.**

- Конституция РК
- Трудовой кодексе РК
- Гражданский кодекс «Особенная часть»
- закон РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (настоящий закон не регулирует страхование работников государственных учреждений)
- закон РК «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республике Казахстан» (определяет государственное базовое пособие по инвалидности и потере кормильца)

- закон РК «Об обязательном социальном страховании» (определяет социальные выплаты из Государственного фонда социального страхования)
- закон РК «О банкротстве»

*Действующая система социальной защиты РК характеризуется преобладанием принципа полной солидарности и высоким уровнем государственного участия, которая предполагает отсутствие взаимосвязи между взносом и выплатой, когда право на получение зависит не от взноса, а определяется с момента наступления случая социального риска. Финансовая нагрузка ложится на всех налогоплательщиков, а право на получение социальной защиты имеют все граждане. В такой системе механизмом перераспределения доходов и единственным источником финансирования является государственный бюджет, а в качестве регулятора выступает государство. Системы, основанные на принципе полной солидарности, обычно предоставляют одинаковый, как правило, минимальный уровень социальной защиты всем гражданам.*

*При ограниченной солидарности право на получение выплаты зависит от взноса человека. Как правило, такая система финансируется за счет отчислений работников и работодателей, а право на получение выплат в зависимости от взноса имеют только те граждане, которые производили отчисления (или за которых они производились работодателем). Такие системы обычно предоставляют дополнительную защиту определенной группе населения, например, работникам формального сектора или конкретного трудового коллектива.*

*Кроме того, существуют системы, в которых солидарность отсутствует, где каждый гражданин отчисляет персонализированные взносы, от которых напрямую зависят выплаты при наступлении социальных рисков.*

#### **5.4. Компенсационные выплаты и возмещение причиненного ущерба пострадавшим от несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профзаболеваний.**

Мы разобрали с вами выше, что условием ответственности работодателя за вред, причиненный жизни или здоровью гражданина, является установленная комиссией по расследованию квалификация несчастного случая как несчастный случай на производстве.

Причинение вреда здоровью гражданина может выражаться в увечье (травме), профессиональном заболевании или ином повреждении здоровья. Увечье (травма) характеризуется физическим повреждением, наступившим под воздействием каких-либо внешних факторов. Профессиональное заболевание является результатом систематического и длительного воздействия на организм человека неустраняемых вредных последствий производства либо специфических для данной профессии факторов. Применительно к данному виду повреждения здоровья условие о противоправности действий причинителя наиболее специфично. Хотя с его стороны может и не быть каких-либо нарушений правил охраны труда и техники безопасности, противоправным признается сам факт причинения вреда здоровью работника. Под иным повреждением здоровья понимаются вредные последствия общего заболевания, доказанное комиссией по расследованию производственно-обусловленная заболеваемость, которое возникло у потерпевшего из-за длительного воздействия вредных факторов (чрезмерная нагрузка персонала, отключение отопления, слабая освещенность и т. п.).

Причинение вреда жизни или здоровью гражданина означает в первую очередь умаление его личных неимущественных благ, что само по себе дает потерпевшему право требовать компенсации морального вреда. Однако основным объектом возмещения в рассматриваемом случае являются возникающие в связи с повреждением здоровья или смертью имущественные потери, выражающиеся, в частности, в утрате заработка и иных доходов, в расходах на восстановление здоровья, на погребение и т. д. Если никакого имущественного вреда у потерпевшего не возникло, хотя его здоровью и причинен несомненный вред, его права ограничиваются возможностью требования компенсации за физические и нравственные страдания, которые ему пришлось пережить.

Таким образом, если пострадавший в момент несчастного случая/профессионального заболевания выполнял задание работодателя и его пребывание на месте происшествия объяснялось исполнением им трудовых обязанностей, то он имеет право на получение компенсационных выплат.

**Компенсационные выплаты** — денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (далее — обучаемый).

**Работающий гражданин имеет право получить компенсационные выплаты из следующих источников:**

1. из Государственного фонда социального страхования (социальные отчисления в Фонд должен производить работодатель)
2. из страховой организации (с которой работодатель обязан заключить договор страхования работника от несчастных случаев)
3. из бюджетных средств как базовые государственные социальные пособия
34. из средств работодателя (добровольные социальные пособия)

Предлагаем подробно рассмотреть каждый вид компенсационных выплат.

## **I. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ.**

Данный вид компенсационных выплат относится к системе **обязательного социального страхования (СОСС)** и регулируется Законом РК «Об обязательном социальном страховании». Государственный фонд социального страхования (Фонд) формируется на основе социальных отчислений, которые обязан делать работодатель. В данном контексте работодатель является плательщиком социальных отчислений. Возможно, не все знают, но работодатель ежемесячно производит социальные отчисления за своих сотрудников в виде 5 % от оклада каждого сотрудника. При этом плательщиком может быть и самостоятельное занятое лицо, например, индивидуальный предприниматель. Получатель социальной выплаты – это человек, за которого производились выплаты, либо который уплачивал социальные отчисления в Фонд.

**Государственный фонд социального страхования (ГФСС)** – юридическое лицо, производящее сбор социальных отчислений и выплаты участникам системы обязательного социального страхования, в отношении которых наступил случай социального риска, включая членов семьи

иждивенцев в случае потери кормильца – участника системы обязательного социального страхования.

ГФСС учрежден государством, как внебюджетная организация и не входит в бюджетную систему государства. Определяющим моментом деятельности Фонда является не коммерческая, а социальная цель: осуществление социальных выплат при наступлении социальных рисков участников СМСС.

Право на получение социальных выплат из ГФСС участника системы обязательного социального страхования, за которого производились социальные отчисления, возникает:

- на случай утраты трудоспособности - со дня установления уполномоченным органом по назначению социальных выплат степени утраты трудоспособности на основании медицинских заключений;
- на случай потери кормильца - с даты смерти, указанной в свидетельстве о смерти, либо с даты, указанной в решении суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим;
- на случай потери работы - со дня обращения участника системы обязательного социального страхования за регистрацией в качестве безработного в уполномоченный орган по вопросам занятости;
- на случай потери дохода в связи с беременностью и родами - с даты отпуска по беременности и родам, указанной в листке нетрудоспособности;
- на случай потери дохода в связи с усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) - с даты отпуска работника, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), указанной в листке нетрудоспособности;
- на случай по потере дохода, в связи с уходом за ребенком по достижению им возраста одного года - с даты рождения, указанной в свидетельстве о рождении ребенка.

Разберем первые два пункта, касающиеся несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

### **Пункт первый. Компенсационные выплаты по утрате трудоспособности.**

Объем и характер возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья регламентируется статьей 937 Гражданского кодекса Республики

Казахстан. При причинении гражданину увечья или иного повреждения здоровья возмещению подлежит:

- утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь;
- а также расходы, вызванные повреждением здоровья (на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и другие), если заключением медико-социальной экспертной комиссии признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода, и не получает их бесплатно.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РК при получении производственной травмы либо нанесению вреда здоровью работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности в размере ста процентов средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листки нетрудоспособности. Согласно пункта 3 статьи 122 Трудового кодекса РК выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы на медицинскую помощь, предоставляемую в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

Работодатель должен делать это либо до полного выздоровления человека и выхода на работу, либо до момента, когда будет проведено освидетельствование работника и медико-социальной экспертизой (МСЭ) установлена степень утраты его профессиональной трудоспособности. После того как МСЭ установила работнику степень утраты трудоспособности ему должны рассчитать возмещение вреда. Речь идет об определении утраченного заработка (дохода), который человек мог бы получить, если бы его здоровью не был бы нанесен ущерб.

## КАК РАССЧИТАТЬ РАЗМЕР ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ НА СЛУЧАЙ УТРАТЫ ТРУДОСПОСОБНОСТИ?



Размер ежемесячной социальной выплаты на случай утраты трудоспособности определяется путем умножения среднемесячного размера дохода за минусом 80% от минимального размера заработной платы 1 МЗП (60 000 тнг на 2022 год) на соответствующие коэффициенты замещения дохода, утраты трудоспособности и стажа участия.

Среднемесячный размер дохода, учтенного в качестве объекта исчисления социальных отчислений, определяется путем деления суммы доходов, с которых производились социальные отчисления за последние 2 года (независимо от того, были ли в этот период перерывы в социальных отчислениях), предшествующих месяцу, в котором наступило право на социальную выплату, на 24.

Для расчета среднемесячного дохода общая формула (5.1) выглядит так:

$$\text{Соц.выплата} = (\text{СРЕД\_ДОХОД} - 0,55 \times \text{МЗП}) \times \text{КОЭФ\_ДОХ} \times \text{КОЭФ\_УТ} \times \text{КОЭФ\_СТАЖ},$$

где,

СРЕД\_ДОХОД — в среднемесячный доход за последние 24 месяца,

МЗП — Минимальная заработная плата,

КОЭФ\_ДОХ — коэффициент замещения к среднемесячной зарплате (коэффициент замещения дохода) составляет 0,6,

КОЭФ\_УТ — коэффициент утраты трудоспособности составляет:

- при степени утраты общей трудоспособности от 80 до 100% — 0,7;
- при степени утраты общей трудоспособности от 60 до 80% — 0,5;
- при степени утраты общей трудоспособности от 30 до 60% — 0,3;

КОЭФ\_СТАЖ — коэффициент стажа участия для участника системы обязательного социального страхования, за которого производились социальные отчисления, составляет:

- при стаже менее 6 месяцев — 0,1;
- при стаже от 6 до 12 месяцев — 0,7;

- при стаже от 12 до 24 месяцев — 0,75;
- при стаже от 24 до 36 месяцев — 0,85;
- при стаже от 36 до 48 месяцев — 0,9;
- при стаже от 48 до 60 месяцев — 0,95;
- при стаже от 60 до 72 месяцев — 1,0;
- при стаже от 60 месяцев и более — к 1,0 прибавляется 0,02 за каждые двенадцать месяцев стажа участия в системе обязательного социального страхования.

Выплаты в счет возмещения вреда осуществляются на срок установления степени утраты трудоспособности. В случае изменения степени утраты трудоспособности социальная выплата предоставляется в размере, соответствующем новой степени. Данная ежемесячная выплата рассчитывается по сложной формуле, включающей среднемесячный доход, минимальный размер заработной платы, коэффициент замещения дохода, утраты трудоспособности и стажа участия.

При увеличении работодателем, признанным ответственным за причиненный вред, размера средней заработной платы работника такой же профессии и квалификации производится перерасчет сумм возмещения утраченного заработка (дохода), определяемых в процентах к увеличенному среднему месячному заработку (доходу), соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии ее – общей трудоспособности. (Статья 938 Гражданского кодекса РК).

При отсутствии у работника страховых выплат вред (утраченный заработок, а также расходы, вызванные повреждением здоровья) возмещается работодателем в полном объеме.



Наличие вины работника (грубой неосторожности) не может являться основанием для отказа по возмещению утраченного потерпевшим заработка, а также расходов, вызванных повреждением здоровья.

На основании статьи 937 Гражданского Кодекса РК при определении утраченного заработка (дохода) не засчитывается пособие по инвалидности (назначенное потерпевшему в связи с увечьем или иным ущербом, причинённым здоровью), другие виды пособий, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, а также пенсионные

выплаты. В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок, получаемый потерпевшим после причинения вреда здоровью. Иными словами, человек может одновременно получать и возмещение вреда, и пенсию, и другие пособия, которые ему назначили ранее.

**Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:**

- работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;
- за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);
- за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;
- за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

## КАК ПОЛУЧИТЬ СТРАХОВУЮ ВЫПЛАТУ ПО УТРАТЕ ТРУДОСПОСОБНОСТИ ИЗ ФОНДА?



При наступлении социального риска – в данном случае утрате трудоспособности – участник системы обязательного социального страхования, за которого производились социальные отчисления в Фонд, обращается с заявлением в подразделение МСЭ для первичного установления степени утраты общей трудоспособности.

При наличии сведений об установлении степени утраты общей трудоспособности на момент обращения можно обращаться в Государственную корпорацию «Правительство для граждан» (ЦОН) либо местные исполнительные органы (акиматы).

К заявлению прилагаются следующие документы:

- документ, удостоверяющий личность;

- адресная справка или справка сельских акимов;
- документ, подтверждающий установление степени утраты общей трудоспособности;
- документ о номере банковского счета, открытого в банках и (или) организациях, осуществляющих отдельные виды банковских операций, либо контрольного счета наличности исправительного учреждения.

Услуга предоставляется Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. Срок оказания услуги — 8 рабочих дней.



Необходимо разъяснять выгодополучателям, что из назначенных социальных выплат удерживаются обязательные пенсионные взносы (ОПВ) в виде 10% суммы выплаты.

Социальная выплата на случай утраты трудоспособности прекращается:

- со дня достижения получателем пенсионного возраста;
- в связи со смертью получателя (признанием судом безвестно отсутствующим или объявлением умершим). Социальная выплата осуществляется по месяц смерти получателя (со дня вступления в законную силу решения суда о признании безвестно отсутствующим или об объявлении умершим) включительно;
- со дня вынесения решения подразделения МСЭ о признании получателя трудоспособным.

Перейдем к разбору второго пункта, а именно компенсационных выплат в случае смерти пострадавшего на производстве.

### **Пункт второй. Компенсационные выплаты в случае смерти пострадавшего на производстве.**

Когда в семье происходит такое горе, как потеря кормильца, который являлся отцом или матерью, то это производит огромный удар не только по психологическому состоянию такой семьи, но и материальному. А если семья большая, состоящая из нетрудоспособных лиц: несовершеннолетних детей, бабушек, дедушек и пр., — то жизнь может стать выживанием. На этот случай в Казахстане предусмотрена материальная помощь в виде социальных пособий и выплат таким семьям.

Законодательством РК предусмотрены два вида выплат и пособий по случаю потери кормильца, порядок и назначение которых регулируются, соответственно, законом РК «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республике Казахстан» и законом РК «Об обязательном социальном страховании»:

- государственные социальные пособия по случаю потери кормильца;
- социальные выплаты.

О государственных социальных пособиях мы расскажем вам ниже в соответствующем разделе.

В данном разделе продолжим разбор социальной выплаты по случаю потери кормильца из ГФСС.

Если кормилец был трудоустроен или самозанят, т.е. получал официальный доход, с которого производились ежемесячные обязательные социальные отчисления, то, в случае его гибели, для его семьи предусмотрены социальные выплаты по потере кормильца.

Иностранцы и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Республики Казахстан, также имеют право на получение соц. пособий, в случае если они являлись участниками обязательного социального страхования.

---

## КОМУ НАЗНАЧАЕТСЯ?

---



Право на назначение и получение социальных выплат на случай потери кормильца имеют следующие члены семьи умершего (признанного судом, безвестно отсутствующим или объявленного умершим) кормильца — участника системы обязательного социального страхования, за которого производились социальные отчисления:

- дети, в том числе усыновленные (удочеренные), братья, сестры и внуки, не достигшие восемнадцати лет и старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения восемнадцати лет. При этом братья, сестры и внуки — при условии, если они не имеют трудоспособных родителей или если они не получают алименты от родителей.
- один из родителей или супруг либо дед, бабушка, брат или сестра независимо от возраста и трудоспособности, если он

(она) занят (занята) уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего (признанного судом, безвестно отсутствующим или объявленного умершим) кормильца, не достигшими 3 лет.

Совершеннолетние дети, обучающиеся по очной форме обучения в колледжах или вузах, имеют право на получение социальных выплат до 23 лет и до окончания учебы.

Социальные выплаты, назначенные детям, оставшимся без попечения родителей — участников системы обязательного социального страхования, за которых производились социальные отчисления, выплачиваются усыновителю (удочерителю), опекуну за каждого потерянного родителя.

На всех членов семьи, состоявших на иждивении умершего (признанного судом, безвестно отсутствующим или объявленного умершим) кормильца, имеющих право на назначение и получение социальных выплат на случай потери кормильца, назначается одна социальная выплата. По письменному заявлению члена семьи его доля может выплачиваться ему отдельно.

---

## КАК ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ РАЗМЕР СОЦ. ВЫПЛАТ ПО ПОТЕРЕ КОРМИЛЬЦА?

---



Размер ежемесячной социальной выплаты на случай потери кормильца определяется путем умножения среднемесячного размера дохода, учтенного в качестве объекта исчисления социальных отчислений, за минусом 55 % от минимального размера заработной платы 1 МЗП (60 000 тнг на 2022 год) на соответствующие коэффициенты замещения дохода, количества иждивенцев и стажа участия.

Формула расчета социальной выплаты по потере кормильца (5.2.) выглядит так:

$$\text{Соц. выплата} = (\text{СМД} - 0,55\text{МЗП}) \times \text{КОЭФ\_ДОХ} \times \text{КОЭФ\_ИЖД} \times \text{КОЭФ\_СТАЖ},$$

где:

СМД — среднемесячный доход за последние 24 месяца,

МЗП — минимальный размер заработной платы 1 МЗП (60 000 тнг на 2022 год),

КОЭФ\_ДОХ — коэффициент замещения дохода,

**КОЭФ\_ИЖД** — коэффициент количества иждивенцев,

**КОЭФ\_СТАЖ** — коэффициент стажа участия в системе обязательного социального страхования.

Среднемесячный размер дохода высчитывается путем деления суммы доходов, с которых производились социальные отчисления за последние 2 года (независимо от того, были ли в этот период перерывы в социальных отчислениях), предшествующих месяцу, в котором наступило право на социальную выплату, на 24.

Для расчета среднемесячного дохода воспользуйтесь **калькулятором**.

Коэффициент замещения дохода составляет 0,6.

Коэффициент количества иждивенцев:

- при одном иждивенце — 0,5;
- при двух иждивенцах — 0,65;
- при трех иждивенцах — 0,8;
- при четырех и более иждивенцах — 1,0.

Коэффициент стажа участия в системе обязательного социального страхования:

- при стаже менее 6 месяцев — 0,1;
- при стаже от 6 до 12 месяцев — 0,7;
- при стаже от 12 до 24 месяцев — 0,75;
- при стаже от 24 до 36 месяцев — 0,85;
- при стаже от 36 до 48 месяцев — 0,9;
- при стаже от 48 до 60 месяцев — 0,95;
- при стаже от 60 до 72 месяцев — 1,0;
- при стаже от 60 месяцев и более — к 1,0 прибавляется 0,02 за каждые двенадцать месяцев стажа участия в системе обязательного социального страхования.

## КАК ПОЛУЧИТЬ СТРАХОВУЮ ВЫПЛАТУ ПО СЛУЧАЮ ПОТЕРИ КОРМИЛЬЦА ИЗ ФОНДА?



Для назначения социальных выплат необходимо обратиться в Государственную корпорацию «Правительство для граждан» и подать заявление со следующими документами:

- документ, удостоверяющий личность;
- адресная справка;
- свидетельство о смерти кормильца или решение суда о признании лица безвестно отсутствующим (объявлении умершим);

- документы, подтверждающие родственные отношения с умершим (признанным судом безвестно отсутствующим или объявленным умершим): свидетельство о заключении брака (супружества), о рождении детей умершего кормильца, об усыновлении (удочерении);
- справка из организации общего среднего, технического и профессионального, послесреднего и высшего образования о том, что члены семьи являются учащимися или студентами, обучающимися по очной форме обучения (обновляется ежегодно).
- документ, подтверждающий усыновление (удочерение) (при необходимости);
- сведения об установлении опеки (попечительства) над ребенком (получаемые из государственных информационных систем);
- документ о проведении освидетельствования и установлении группы инвалидности (в случае, когда дети, в том числе усыновленные (удочеренные) братья, сестры и внуки, не достигшие 18 лет и старше этого возраста, признаны инвалидами с детства I или II группы);
- сведения о номере банковского счета, на который будут перечисляться выплаты.

Необходимо разъяснить выгодополучателем, что из назначенных социальных выплат удерживаются обязательные пенсионные взносы (ОПВ) в виде 10% суммы выплаты.

## **II. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ.**

В соответствии с подпунктом 14 пункта 2 статьи 23 Трудового кодекса работодатель обязан страховать работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей.

При наступлении несчастного случая выплаты по возмещению вреда работнику будет производить страховая компания на основании договора, заключенного ею с работодателем. При этом, пользуясь терминологией страхового договора, работник будет выступать в качестве выгодоприобретателя, работодатель – в качестве страхователя, а страховая компания, соответственно, – в качестве страховщика.

Такой глобальный подход к страхованию определен законом РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при ис-

полнении им трудовых (служебных) обязанностей» и обязателен к исполнению всеми руководителями компаний и организаций без исключения.

Уклонение от заключения договора обязательного страхования в соответствии с п. 2 ст. 230 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях, – влечет штраф:

- на физических лиц — 10 МРП
- на должностных лиц, частных нотариусов, частных судебных исполнителей, на субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации - 160 МРП
- на субъектов среднего предпринимательства — 400 МРП
- на субъектов крупного предпринимательства 1 000 МРП



Что такое месячный расчетный показатель (МРП)? Это коэффициент для исчисления пособий и иных социальных выплат, а также для применения штрафных санкций, налогов и других платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан, устанавливаемый законом бюджетом на соответствующий год. Размер МРП рассчитывается при планировании бюджета, исходя из ожидаемого размера инфляции в будущем году.

**Страховой случай** - несчастный случай, произошедший с работником при исполнении трудовых обязанностей в результате воздействия вредного или опасного производственного фактора. Вследствие него произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к установлению ему степени утраты профессиональной трудоспособности, профессиональному заболеванию либо смерти.

**Страховая выплата** – сумма денег, выплачиваемая страховщиком выгодоприобретателю в пределах страховой суммы при наступлении страхового случая.

Размеры страховых тарифов по обязательному страхованию работника от несчастных случаев зависит от вида экономической деятельности организации и категории персонала. Для производственного персонала они распределены по 22 классам профессионального риска, а для адми-

нистративно-управленческого персонала и вспомогательного персонала страховые тарифы едины для всех классов профессионального риска.

Согласно пункту 2 статьи 820 Гражданского Кодекса Республики Казахстан, размер страховой выплаты устанавливается договором страхования. В случае обязательного страхования порядок определения размеров страховой выплаты устанавливается в соответствии со статьей 19 закона РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»:

Размер страховой выплаты по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья работника в случае установления ему степени утраты профессиональной трудоспособности, устанавливается одновременно в течение семи рабочих дней с момента предоставления документа, подтверждающего установление степени утраты профессиональной трудоспособности пострадавшему работнику и в следующих размерах (в месячных расчетных показателях на соответствующий финансовый год, установленных законом о республиканском бюджете)

При установлении степени утраты профессиональной трудоспособности:

- от 5 до 29% — 500 МРП
- от 30 до 59% -1000 МРП
- от 60 до 89% - 1500 МРП
- от 90 до 100% -2000 МРП

Если страховой случай связан с потерей трудоспособности работника, которая составляет от 5 до 29% - в данной ситуации пострадавшему лицу вред возмещается работодателем. В случае если человек потерял от 30 до 100% работоспособности, то за возмещение ущерба данному лицу в пределах страховой суммы отвечает страховая компания.

В случае смерти пострадавшего работника лицу, занимавшемуся организацией его погребения, страховая компания должна возместить расходы на погребение в размере ста месячных расчетных показателей (МРП). В случае, если размер страховой выплаты (страховых выплат) и (или) расходов на погребение превышает размер страховой суммы, разница уплачивается за счет страхователя (работодателя) (статья 19 Закона Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»).

## КАК ПОЛУЧИТЬ СТРАХОВУЮ ВЫПЛАТУ ОТ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ?



- Подготовьте письменное заявление с указанием вашего места жительства, номера телефона и банковских реквизитов (при необходимости).
- Приложите к заявлению подтверждающие документы:
  - копию договора страхования или страхового полиса;
  - подтверждающий документ или акт о факте наступления страхового случая, размер ущерба;
  - копию удостоверения личности;
  - доверенность на получение страховой выплаты (при необходимости);
  - при несчастном случае понадобятся копии справок или иных документов от медицинских учреждений, подтверждающих временную нетрудоспособность, нуждаемость в дополнительных видах помощи и ухода;
  - платежные поручения, кассовые чеки, счета, выписки — документы, подтверждающие понесенные вами расходы;
  - иные документы, предусмотренные договором страхования или законодательством РК.

Если ваши права как потребителя финансовых услуг нарушены, страховая компания отказала в выплате без мотивированного обоснования или не уведомила об отказе в срок, вы вправе обратиться в Агентство Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.

Кроме того, при наличии спора, возникающего из договора страхования, страхователь (потерпевший, выгодоприобретатель) вправе обратиться к страховому омбудсману для урегулирования данного спора.

**Страховой омбудсман** — независимое в своей деятельности физическое лицо, осуществляющее урегулирование разногласий при нарушении прав потребителей страховых услуг. Плата за услуги страхового омбудсмана не взимается. При этом решения принятые страховым омбудсманом по разногласиям являются обязательными для страховой организации.

### III. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСОБИЯ.

Основным законом, регламентирующим порядок назначения государственных социальных пособий, является Закон РК «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республике Казахстан».

Отличия пособий от выплат заключаются в том, что пособия выплачиваются из средств государственного бюджета, а выплаты — из средств государственного фонда социального страхования (ГФСС). Выше мы рассмотрели с вами выплаты из ГФСС. Предлагаем рассмотреть государственные социальные пособия по случаю потери кормильца и по инвалидности от трудового увечья, профессионального заболевания

#### Государственные социальные пособия по случаю потери кормильца.

На государственные социальные пособия по случаю потери кормильца имеют право не только граждане, но и иностранцы и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Казахстан.

Если лицо имеет право на получение нескольких государственных пособий (**госпособие по инвалидности, по возрасту и пр.**), то ему назначается только одно пособие.

---

#### КОМУ НАЗНАЧАЕТСЯ ДАННЫЙ ВИД ПОСОБИЯ?

---



Право на пособие по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, состоявшие на его иждивении:

- дети (в том числе усыновленные, пасынки и падчерицы), братья, сестры и внуки, не достигшие восемнадцати лет и старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения восемнадцати лет, при этом братья, сестры и внуки — при условии, если они не имеют трудоспособных родителей, пасынки и падчерицы — если они не получают алиментов от родителей.
- отец, мать (в том числе усыновители), жена, муж, если они достигли пенсионного возраста в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении;
- один из родителей или супруг, либо дед, бабушка, брат или

сестра, независимо от возраста и трудоспособности, если он (она) занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца, не достигшими 8 лет, и не работает;

- дед и бабушка, если они достигли пенсионного возраста в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении, и при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать, и не имеющие других источников средств к существованию.

Несовершеннолетние дети, имеющие право на пособие по случаю потери кормильца, сохраняют это право также и при их усыновлении. Члены семьи, обучающиеся в колледжах и вузах, имеют право на получение пособий до достижения 23 лет. Пособия, назначенные детям, потерявшим обоих родителей (круглые сироты), выплачиваются их законному представителю.

## КАКОВЫ РАЗМЕРЫ ПОСОБИЙ?



Месячное пособие по случаю потери кормильца назначается от величины прожиточного минимума (ПМ):

- при наличии одного нетрудоспособного члена семьи в размере 0,86 ПМ (32 154.5 тнг на 2022 год);
- при наличии двух — 1,49 ПМ (55 709.6 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи;
- при наличии трех — 1,85 ПМ (69 169.7 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи;
- при наличии четырех — 1,96 ПМ (73 282.4 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи;
- при наличии пяти — 2,03 ПМ (75 899.7 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи;
- при наличии шести и более — 2,11 ПМ (78 890.8 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи.

В случае потери обоих родителей детям-сиротам месячное пособие по случаю потери кормильца назначается в размере 1,18 ПМ (44 119 тнг на 2022 год) на каждого ребенка, остальным нетрудоспособным членам семьи — в размере 0,54 ПМ (20 190.1 тнг на 2022 год), но не более 2,56 ПМ (95 715.8 тнг на 2022 год) на всех нетрудоспособных членов семьи.

Членам семей военнослужащих, сотрудников специальных государственных органов, органов внутренних дел и бывшего Государственного

следственного комитета Республики Казахстан, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, заболевания, полученных при исполнении служебных обязанностей или прохождении воинской службы, службы в специальных государственных органах, размер месячного пособия по случаю потери кормильца увеличивается на 0,25 ПМ (9 347,3 тнг на 2022 год) на каждого нетрудоспособного члена семьи, но не более 2,56 ПМ (95 715,8 тнг на 2022 год).

Если размер пенсионных выплат по возрасту, получаемых нетрудоспособным членом семьи, меньше размера получаемого месячного пособия по случаю потери кормильца, выплата месячного пособия по случаю потери кормильца производится в виде соответствующих доплат к пенсионным выплатам по возрасту до размера месячного пособия по случаю потери кормильца, установленного для этих нетрудоспособных членов семьи.

---

## **КАК ПОЛУЧИТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦ. ПОСОБИЯ ПО ПОТЕРИ КОРМИЛЬЦА?**

---



На всех членов семьи, имеющих право на пособие по случаю потери кормильца, назначается одно общее пособие, но по требованию члена семьи его доля пособия может выделяться и выплачиваться ему отдельно.

За назначением соц. пособия по потере кормильца необходимо обратиться в Государственную корпорацию «Правительство для граждан» и подать соответствующее заявление с необходимыми документами: документ, удостоверяющий личность;

- адресная справка;
- свидетельство о смерти кормильца или решение суда о признании лица безвестно отсутствующим (умершим);
- документ, подтверждающий родственные отношения иждивенца с умершим (свидетельство о рождении, о браке, о расторжении брака, об установлении отцовства (материнства) и другие);
- сведения о номере банковского счета, на который будут перечисляться пособия.

В зависимости от наличия и обстоятельств представляются также следующие документы:

- справка органов записи актов гражданского состояния (если сведения об отце в свидетельстве о рождении внесены по заявлению матери);
- справка учебного заведения по форме;
- документ об установлении опеки или попечительства;
- военный билет погибшего (умершего) или справка о прохождении воинской службы;
- документ о гибели или смерти военнослужащего, сотрудника органов внутренних дел и бывшего Государственного следственного комитета Республики Казахстан вследствие ранения, контузии, увечья, заболевания, полученных при исполнении служебных обязанностей или прохождении воинской службы.

### **Государственные пособия по инвалидности от трудового увечья, профессионального заболевания.**

Еще одним фактором, влияющим на размер утраченного заработка, является степень утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при ее отсутствии - степень утраты общей трудоспособности. При этом различаются временная и стойкая утрата трудоспособности. При временной утрате трудоспособности гражданин, как правило, считается полностью нетрудоспособным и, следовательно, лишается в этот период всего своего заработка (дохода). Временная - устанавливается лечебным учреждением и удостоверяется выдачей больничного листа. Выплаты по временной утрате трудоспособности мы рассмотрели с вами в разделе ГФСС.

Стойкая (постоянная) утрата трудоспособности определяется учреждениями государственной службы медико-социальной экспертизы и может быть полной или частичной. **Степень стойкой утраты трудоспособности выступает основанием признания гражданина инвалидом I, II или III группы.**

Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка, дохода (или соответствующей его части), которого он лишился вследствие утраты трудоспособности или снижения ее; в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья; в выплате в установленных случаях единовременного пособия. Размер возмещения вреда определяется в процентах к заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие

пенсии, назначенные как до, так и после трудового увечья, в счет возмещения не засчитываются. Также не засчитывается в счет возмещения вреда заработок, получаемый потерпевшим после увечья.

## КТО ИМЕЕТ ПРАВО НА СОЦПОСОБИЕ И В КАКОМ РАЗМЕРЕ?



Государственное социальное пособие зависит от прожиточного минимума (ПМ), установленного на текущий год. Размер промежуточного минимума на текущий год равен: 1 ПМ (37 389 тнг на 2022 год).

К инвалидам, имеющим право на пособие по инвалидности, относятся:

Категории лиц, имеющих право на получение пособия	Группа инв.	Размер социального пособия
Инвалиды от общего заболевания, трудового увечья, профессионального заболевания	I первая	1,92 ПМ (71 786.9 тнг на 2022 год)
	II вторая	1,53 ПМ (57 205.2 тнг на 2022 год)
	III третья	1,04 ПМ (38 884.6 тнг на 2022 год)

Группа, а также причины и время наступления инвалидности устанавливаются подразделением медико-социальной экспертизы. При изменении группы инвалидности выплаты пособий в новом размере осуществляются со дня изменения группы инвалидности.

Инвалиды первой, второй и третьей групп могут рассчитывать на два вида пособий:

- государственное социальное пособие по инвалидности;
- специальное государственное пособие.

Оба пособия, в зависимости от условий, могут назначаться одновременно.

Порядок, назначение и размеры социальных пособий по инвалидности регулируются законом РК «О государственных социальных пособиях по инвалидности, по случаю потери кормильца и по возрасту в Республи-

ке Казахстан», специальных государственных пособий — законом РК «О специальном государственном пособии в Республике Казахстан».

Помимо граждан РК правом на государственные социальные пособия по инвалидности имеют также иностранцы и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Казахстана.

---

## **КАК ПОЛУЧИТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦ. ПОСОБИЯ ПО ИНВАЛИДНОСТИ ОТ ТРУДОВОГО УВЕЧЬЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗАБОЛЕВАНИЯ?**

---



За назначением пособий необходимо обратиться Государственную корпорацию «Правительство для граждан» и подать соответствующее заявление.

Государственное социальное пособие по инвалидности назначается со дня установления инвалидности, но не более чем за 3 месяца до дня обращения за его назначением.

Выплаты социальных пособий производятся ежемесячно. При несвоевременном обращении за назначением пособия, лицу выплачивается сумма, не востребованная последние 3 года перед обращением, но не более того.

#### **IV. ДОБРОВОЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСОБИЯ.**

Коллективные договоры могут предусматривать единовременные выплаты на погребение и потере кормильца в зависимости от состава семьи, если смерть наступила в результате производственной травмы или профессионального заболевания, а также пособие для различных групп инвалидности.

В данном модуле мы рассмотрели вопросы компенсационных выплат из различных источников. В заключение мы заостряем ваше внимание, что выплаты работнику при несчастном случае на производстве производятся, в основном, либо работодателем (через частные компании), либо государством (через систему социального обеспечения). Работодатель должен оплатить полную стоимость ежегодных страховых премий страховой компании или предоставить льготы непосредственно застрахованным работникам. Система государственной социальной помощи обеспечивает выплатами в случае полной утраты трудоспособности и потере кормильца (смерти работника).



RNIOT



## МОДУЛЬ 6. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ

Способность выявлять риски и снижать их уровень – составная часть деятельности каждой современной компании. Неверные оценки рисков при принятии управленческих решений могут привести к самым неблагоприятным последствиям, прежде всего финансового характера. Поэтому некоторые эксперты считают, что скоро менеджмент риска в компаниях станет таким же важным направлением деятельности, как и бухгалтерский учет.

В современных условиях управление риском (независимо от характера риска) направлен на достижение необходимого баланса между получением прибыли и сокращением убытков от предпринимательской деятельности и призван стать составной частью управления организацией.

При этом переход к системе управления профессиональными рисками на национальном уровне должен быть обеспечен установлением четкой взаимосвязи между всеми действующими параллельно системами экономического стимулирования работодателей, механизмом страхования от несчастных случаев на производстве, гарантирования льгот и компенсаций в зависимости от состояния условий труда на рабочем месте, которые мы подробно разобрали с вами в предыдущем Модуле.

## 6.1. Производственная (рабочая) среда, опасные и вредные производственные факторы. Классификация условий труда, гигиенические критерии.

В соответствии с действующим пунктом 3 статьи 183 Трудового кодекса РК, работодатель в обязательном порядке должен проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда не реже одного раза в 5 лет. Аттестация производственных объектов по условиям труда осуществляется совместно с представителями сотрудников предприятия.

Аттестация производственных объектов по условиям труда включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Аттестация проводится специализированными организациями по проведению аттестации производственных объектов, аккредитованными в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Давайте остановимся подробнее на таком понятии как - классификация условий труда.

---

### ЧТО ТАКОЕ УСЛОВИЯ ТРУДА?

---



**Условия труда** — это совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

Следующее определение, о котором необходимо сказать — это **безопасные условия труда**. Безопасные условия труда — это условия, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Важно помнить, что безопасность условий труда оцениваются по **гигиеническим критериям**.

**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.

В соответствии с Методическими указаниями «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (утверждены Приказом №24 от 31.12.2020 года Комитета санитарно — эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан) условия труда условно подразделяются на четыре класса:

- Оптимальные условия труда.
- Допустимые условия труда.
- Вредные условия труда.
- Опасные условия труда.

**1. Оптимальные условия труда (1 класс)** — это условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия, которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

**2. Допустимые условия труда (2 класс)** — это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

**3. Вредные условиями труда (3 класс)** — это условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

#### **Подкласс 3.1**

Вредные условия труда 1 степени — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

### **Подкласс 3.2**

Вредные условия труда 2 степени — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет).

### **Подкласс 3.3**

Вредные условия труда 3 степени — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.

### **Подкласс 3.4**

Вредные условия труда 4 степени — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

**4. Опасные условия труда (4 класс)** — это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Работа в условиях превышения гигиенических нормативов является нарушением законодательства РК и основанием для использования органами, осуществляющими государственный контроль (надзор), предоставленных им законом прав для применения санкций.

Превышение гигиенических нормативов, обусловленное особенностям профессиональной деятельности работников и регламентированное отраслевыми, национальными или международными актами (например, труд моряков, водолазов, летчиков), является основанием для использо-

вания рациональных режимов труда и отдыха, а также мер социальной защиты в данных профессиях. При этом условия труда оценивают в соответствии с гигиеническими критериями, позволяющими определить степень отклонений параметров производственной среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Работа в опасных условиях труда (4 класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий, пожаров и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работы должны осуществляться с применением соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Допустимое время контакта работников отдельных профессиональных групп, занятых во вредных условиях труда (защита временем), за рабочую смену и период трудовой деятельности (ограничение стажа работы) может быть установлено на основе утвержденных методик оценки риска повреждения здоровья работника, но не изменяет класс условий труда.

Исходя из вышесказанного, мы теперь понимаем, что аттестация производственных объектов по условиям труда — **документированная процедура**, позволяющая определить степень отклонения параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

Наличие производственных факторов, выходящих за рамки гигиенических нормативов, **служит основанием для определения размера выплат компенсаций** в связи с установленным классом условий труда.

## **6.2. Управление профессиональными рисками в соответствии с требованиями законодательства в Республике Казахстан.**

Национальная стратегия Республики Казахстан предусматривает приведение системы управления охраной труда на предприятии в соответствие с нормами Международной организации труда.

Более **двадцати** ратифицированных Республикой Казахстан конвенций МОТ непосредственно определяют международные обязательства по созданию безопасных условий и охраны труда. Первые шаги по переходу к внедрению системы управления профессиональными рисками Республикой Казахстан были сделаны путем ратификации Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», в

соответствии с положениями которой должны быть обеспечены условия для внедрения системы управления профессиональными рисками на рабочих местах.

Реализация положений Конвенции через национальное законодательство повысит ответственность работодателей в сфере безопасности и гигиены труда и способствует снижению уровня производственных травм и профессиональных заболеваний.

Механизм оценки условий труда на предприятиях Республики Казахстан в рамках аттестации производственных объектов показал свою неэффективность и был дополнен методикой оценки профессиональных рисков, которую мы рассмотрим с вами ниже.

Внедрение системы управления профессиональными рисками с учетом Конвенций МОТ, международных стандартов и международного опыта, на основе анализа действующих нормативно-правовых и технических документов (стандартов) РК и зарубежных стран в сфере безопасности и охраны труда включает общую методологию управления PDCA (Plan-Do-Check-Act), управление рисками в области безопасности и охраны труда на предприятии, которая включает в себя **пять элементов**:

- 1) Планирование;
- 2) Идентификация рисков;
- 3) Оценка рисков;
- 4) Корректирующие меры;
- 5) Контроль и мониторинг рисков.

Каждый из перечисленных элементов представляет отдельный этап мероприятий по управлению рисками на предприятии.

Оценка профессиональных рисков в 2021 году перешла из области теории в практическое действие. Согласно **ст. 182 ТК РК работодатель обязан проводить оценку профессионального риска** и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные. Проведение оценки рисков осуществляется на основании Правил управления профессиональными рисками, утвержденных приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363.

Сегодня при выполнении требований новых правил по охране труда, работодатель не только должен провести оценку профессиональных

рисков (это даже не обсуждается), но и принять конкретные действия по применению ее результатов.

### **6.3. Управление профессиональными рисками. Основные принципы управления рисками. Корректирующие меры и иерархия мер контроля риска. Мониторинг и управленческий анализ внедрения мер по снижению ключевых рисков.**

Многие специалисты по охране труда могут спросить, зачем же проводить оценку профессиональных рисков, если уже проведена аттестация производственных объектов по условиям труда. Мы разобрали с вами выше, что во время аттестации производственных объектов по условиям труда идентифицируют производственные факторы и соответствие их гигиеническим нормативам, но не проводят оценку вероятности того, что фактор может привести к травме, острому или хроническому заболеванию, или к гибели.

Например, во время аттестации производственных объектов по условиям труда установили, что на работника воздействует такой фактор, как шум, и определили на рабочем месте вредные условия труда подкласса 3.1. Далее работодатель начисляет компенсационные выплаты и считает, что выполнил свои обязательства. Однако это лишь полумера, так как основной задачей работодателя является реализация плана по улучшению условий труда.

Именно в ходе оценки профессиональных рисков, а не аттестации производственных объектов по условиям труда, можно установить, какова вероятность того, что работник потеряет слух. И в зависимости от степени риска потери слуха работодатель может устанавливать приоритеты в финансировании корректирующих мер.

Одна из важнейших задач работодателя на этапе перехода к новой законодательной базе по охране труда – просмотреть и применить результаты уже проведенной аттестации производственных объектов по условиям труда для оценки профессиональных (индивидуальных) рисков. В соответствии со статьей 181 ТК РК работник имеет право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда. Если при приеме на работу человек узнает, что его рабочее место имеет высокую степень риска, у него есть выбор – принять этот риск, или искать другое место работы.

---

## **ЧТО МЫ ПОНИМАЕМ ПОД УПРАВЛЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РИСКОМ?**

---



Профессиональный риск (далее — ПР) — риск утраты трудоспособности (либо смерти) работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

---

## **КАКОВЫ ПРИНЦИПЫ ПРАВИЛЬНОГО ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ РИСКОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?**

---



- Процесс ОПР должен быть коллегиальный, т. е. при оценивании рисков необходимо принимать во внимание разные точки зрения и практический опыт, в ней участвуют работодатель, специалисты и работники. Оценка, производимая сторонними специалистами, должна осуществляться совместно с работниками работодателя. Привлечение собственного персонала должно активно сопровождаться его информированием о ходе выполнения и результатах оценки рисков.
- Процесс ОПР отражает действительное положение, а ее результаты отражают реальные условия труда и трудового процесса. Во время оценки рисков необходимо выполнять все ее мероприятия объективно и адекватно. Ранее внедренные мероприятия по управлению рисками учитываются в той части, в какой они соответствуют действительности.
- Например, оценка величины риска, причиняемого шумом, должна учитывать эффективность мероприятий по предотвращению шума лишь в той части, в какой мероприятия на самом деле выполнены.
- Процесс ОПР должен быть систематичный, т. е. выбранная методология должна быть четкой и последовательной. Оценка рисков сделана хорошо, если в ней систематически распознавались опасности и оценивались риски для самых главных про-

изводственных процессов (рабочих операциях). Оценка рисков должна охватывать все значительные зоны рисков. Оценку нужно делать так, чтобы наиболее выраженные и обширные зоны рисков контролировались бы наиболее тщательно.

■ Процесс ОНР носит превентивный (профилактический) характер. Он основывается на имеющихся данных организации о рисках и ранее происшедших опасных ситуациях, несчастных случаях, а также недавних инцидентах. Помимо архивных данных учитываются потенциальные опасности, которые пока не проявились, но возникновение которых в процессе работы вероятно. Также оценивается достаточность внедренных ранее мероприятий по безопасности труда.

■ Процесс ОНР должен быть практичным. Главная его задача осуществить ясные и выполнимые мероприятия для повышения безопасности труда. К хорошему использованию результатов оценки рисков относится и то, что они внедряются в соответствии с установленными законодательством методами в виде множества форм реализации, в том числе, например, включаются в инструктажи по охране труда.

■ Процесс ОНР должен быть документированным. Результаты оценки рисков и решения по ним представляются в письменном виде. Документы следует сопровождать информацией о выполнении мероприятий. Выполненные мероприятия свидетельствуют о результативной оценке рисков.

■ Процесс ОНР должен быть развивающейся и постоянно действующей функцией предприятия. К хорошей оценке рисков относится отслеживание выполнения мероприятий, повторная оценка рисков для оценки их воздействий и непрерывный контроль производственной среды для профилактики рисков.

Как мы отмечали выше, управление профессиональными рисками включает общую **методологию управления PDCA (Plan-Do-Check-Act)** и состоит из следующих процедур:

- идентификации Профессиональных Рисков (НР);
- оценка Профессиональных рисков (ОНР);
- корректирующие меры по снижению Профессиональных Рисков;
- контроль и мониторинг Профессиональных Рисков.

Предлагаем более подробно рассмотреть вышеперечисленные процедуры Управления Профессиональными Рисками (УПР).

## **Процедура I. Идентификация профессиональных рисков (ПР).**

**Идентификация профессиональных рисков** — выявление возможных источников риска - вредных и (или) опасных производственных факторов, которые могут привести к утрате трудоспособности работника при исполнении профессиональной деятельности.

**Идентификация ПР включает в себя:**

- сбор информации для ОПР и ее документационный анализ;
- техническое обследование и визуальный осмотр рабочего места, наблюдение за ходом работы и выявление соответствия деятельности требованиям к безопасности работ, изучение всех характеристик производственной среды и трудового процесса: рабочего места, производственного оборудования и машин, материалов, технологии и методов работы;
- определение перечня производственных факторов, воздействие которых приводит к утрате трудоспособности (либо смерти) работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей по каждой профессии (рабочему месту) в разрезе производственных процессов (технологических, бизнес-процессов) и видов деятельности с заполнением Реестра профессионального риска по предприятию по установленной форме и его утверждение руководителем предприятия.

Идентификация ПР проводится **по каждой профессии (рабочему месту)** в разрезе производственных (технологических) процессов и видов деятельности.

Идентификация рисков в любой профессиональной деятельности начинается с процесса поиска и выявления опасностей (ситуаций, продуктов и т.д.), которые могут способствовать несчастному случаю и (или) заболеванию, а также групп работников, которые могут подвергаться воздействию таких производственных факторов.

Например, на рабочем месте может осуществляться разная деятельность (например, такие рабочие места, как промышленные предприятия, строительные площадки, административные здания, больницы, фермы) и может находиться разное количество работников (мелкие и крупные предприятия). Различные виды деятельности могут ограничиваться особыми зонами,

такими как отделы и цеха. По мере продвижения от сырья до конечной продукции в производственной цепочке можно выделить разные этапы и операции.

Практически на любом рабочем месте существует бесчисленное множество различных **производственных факторов (опасностей)**.

Особо хотим отметить, что наименование производственных факторов должно соответствовать Классификатору производственных факторов:

- **механические опасные факторы** — связанные с ручной обработкой грузов, использованием ручных инструментов, движением частей машин и механизмов и (или) находящихся на них грузов, движением автотранспорта;
- **химические опасные факторы**, причиной которых являются различные жидкости, твердые вещества, пыль, дым, пары и газы;
- **физические опасности**, такие как шум, вибрация, недостаточное освещение, излучение и экстремальные температуры;
- **биологические опасности**, такие как различные бактерии, вирусы, инфицированные отходы и заражение паразитами;
- **психофизиологические опасности**, возникающие из-за стресса и переутомления;

Ниже, в Таблице 6.1, мы приводим Классификацию производственных факторов, принятую в нашей стране.

*Таблица 6.1.  
Классификатор производственных факторов*

Код фактора	Наименование производственных факторов
<b>Ф</b>	<b>Производственные факторы физического воздействия на организм работника:</b>
<b>Ф1</b>	<b>Микроклимат:</b>
Ф1.1	температура воздуха
Ф1.2	скорость движения воздуха
Ф1.3	относительная влажность воздуха
Ф1.4	ТНС-индекс
Ф1.5	атмосферное (барометрическое) давление
Ф1.6	тепловое излучение

<b>Ф2</b>	<b>Излучения:</b>
Ф2.1	неионизирующие электромагнитные поля и излучения
Ф2.2	ионизирующее излучение
Ф2.3	инфракрасное излучение
Ф2.4	ультрафиолетовые излучения
Ф2.5	лазерное излучение
Ф2.6	рентгеновское излучение
<b>Ф3</b>	<b>Виброакустические факторы:</b>
Ф3.1	шум
Ф3.2	вибрация (общая и локальная)
Ф3.3	инфразвук
Ф3.4	ультразвук
<b>Ф4</b>	<b>Освещенность:</b>
Ф4.1	недостаточная освещенность рабочей зоны
Ф4.2	повышенная яркость света
<b>Ф5</b>	<b>Аэрозольный состав воздуха</b>
Ф5.1	высоко и умереннофиброгенные аэрозоли
Ф5.2	слабофиброгенные аэрозоли
<b>Х</b>	<b>Производственные факторы химического воздействия на организм работника:</b>
Х1	вредные химические вещества 1-4 классов
Х2	вещества опасные для развития острого отравления (остронаправленные и раздражающие)
Х3	канцерогены
Х4	аллергены (высоко- и умеренно- опасные)
Х5	противоопухолевые средства, гормоны
Х6	наркотические анальгетики
Х7	неорганические вещества
<b>Б</b>	<b>Производственные факторы биологического воздействия на организм работника:</b>
Б1	патогенные микроорганизмы
Б2	другие виды микроорганизмов (растения и животные)

П	<b>Производственные факторы психофизиологического воздействия на организм работника:</b>
П1	тяжесть трудового процесса труда
П2	напряженность трудового процесса
М	<b>Производственные факторы механического воздействия на организм работника:</b>
М1	<b>Падение в рабочей зоне:</b>
М1.1	падение работника с высоты
М1.2	падение работника при передвижении (с одной точки до другой)
М1.3	падение, обрушение, обвал предметов на работника
М1.4	падение, разрушение зданий, сооружений и их элементов
М2	<b>Дорожно-транспортное происшествие</b>
М2.1	наезд транспортного средства при передвижении по территории предприятия
М2.2	аварии на транспорте
М3	<b>Воздействие производственных механизмов, машин и частей оборудования</b>
М3.1	воздействие движущихся и вращающихся частей оборудования, механизмов, машин (удары, захваты, сдавливания)
М3.2	воздействие элементов конструкции производственного оборудования, которые имеют острые углы, кромки, заусенцы и неровные поверхности, также, воздействие высокой и низкой температуры поверхности оборудования при движении работника
М4	<b>Электробезопасность, пожаро - и взрывобезопасность</b>
М4.1	поражение электрическим током
М4.2	угроза пожара или взрыва (трение или повышенное давление), в том числе вызванный электричеством

Чтобы идентифицировать все производственные опасности необходимо подробно изучить информацию о технологических процессах, операциях и другой представляющей интерес деятельности. Также необходимо собрать информацию об организации труда, продолжительности рабочего времени, характере выполняемых работ и производственных операций.

**Источниками информации для выявления опасностей служат:**

- законодательство по охране труда, своды практических правил, руководящие документы, предоставляемые национальными и международными учреждениями и организациями;
- данные национальной, отраслевой статистики и статистики предприятий о наиболее распространенных несчастных случаях и (или) профессиональных заболеваниях и соответствующих опасностях;
- информация или паспорта безопасности продукции, предоставляемые изготовителями и поставщиками механизмов, оборудования, инструментов, изделий и веществ;
- информация от работников, их представителей и совместных комитетов по охране труда, поступающая в процессе консультаций, специальных встреч, в виде замечаний, жалоб и т.д. Работники нередко осведомлены об опасностях и возможных способах их контролирования лучше, чем администрация предприятий;
- информация, получаемая при инспектировании рабочих мест и анализе производственных операций, в ходе наблюдения за выполняемой работой, бесед с обслуживающим персоналом и анализа ситуации, обстоятельств, используемого оборудования (продуктов, материалов и т.д.) или сочетания всего вышеперечисленного;
- материалы о прошлых несчастных случаях (в том числе об опасных инцидентах и происшествиях без последствий) и профессиональных заболеваниях, результаты расследований несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, результаты наблюдения за состоянием здоровья работников разных предприятий;
- рекомендации, заключения и выводы собственных и сторонних компетентных специалистов в области охраны труда. За полезными рекомендациями следует обращаться также и в инспекции труда.

После того, как производственные опасности определены, необходимо преобразовать их в риски, т. е. определить все возможные пути и моде-

ли воздействия каждого вида опасности (кому и каким образом может быть причинен вред).

Пути воздействия того или иного вида опасности могут быть разными в зависимости от конкретного фактора.

Например, у химических и биологических опасных факторов основные пути воздействия — вдыхание, контакт с кожей и случайное проглатывание. Модель воздействия зависит от периодичности контактирования с опасными факторами, интенсивности и продолжительности воздействия.

Для идентификации опасностей и риска производится техническое обследование и визуальный осмотр рабочего места, наблюдение за ходом работы и выявление соответствия деятельности требованиям к безопасности работ. Необходимо непосредственно понаблюдать за тем, что в действительности происходит на рабочем месте (вместо исследования чисто «формальных» процедур и операций на бумаге).

Работники могут подвергаться вредному воздействию как непосредственно — при выполнении своей работы, так и опосредованно — из-за того, что находятся там же, где и источник такого воздействия. В ходе идентификации возможно получение информации от самих работников либо с использованием анкет, либо устного опроса.

**Идентификация рисков направлена на выявление работников, подвергающихся негативному воздействию производственных факторов с учетом времени возможного воздействия (полную рабочую смену, или ее какой-то части).**

Результаты идентификации профессионального риска должны быть документально зафиксированы в Реестре производственных факторов по предприятию по установленной форме и утверждены руководителем предприятия.

Сформированный Реестр производственных факторов (Таблица 6.2.) по предприятию в целом и каждому структурному подразделению является основанием для оценки рисков и планирования деятельности в области охраны труда и хранится в службе охраны труда предприятия на электронном и бумажном носителях.

*Таблица 6.2. Реестр производственных факторов (по предприятию и структурным подразделениям).*

№ п/п	Наименование вида деятельности, структурного подразделения, профессии/должности	Количество работников	Удельный вес работников*	Идентифицируемые факторы**				
				В	Т	ОБ	СИЗ	З
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Административная деятельность							
2	Структурное подразделение Профессии/ должности Производственная деятельность							
3	Структурное подразделение Профессии/ должности Вспомогательная деятельность							

	Структурное подразделение						
	Профессии/ должности						
	ВСЕГО		100%				

Удельный вес рассчитывается как отношение численности работников по каждой профессии к общей численности работников предприятия.

По столбцам В (вредности условий труда) и Т (травмоопасности условий труда) указывается наименование и код вредного или опасного производственного фактора, по столбцам ОБ, СИЗ, З указывается знак (+) в случае использования производственного оборудования или средств индивидуальной и коллективной защиты, наличие листков временной нетрудоспособности.

Для перечня профессий рекомендуется использовать Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий.

Профессионально-квалификационная структура предприятия делится на три основные категории деятельности и персонала:

■ **административная деятельность**

к этой относятся руководители, заместители руководителей, работники, возглавляющие структурные подразделения на предприятиях, а также специалисты и служащие, входящие в состав экономического, финансового и юридического отделов, бухгалтерии, отдела труда и кадров и т. п.

■ **производственная деятельность**

к этой группе относятся профессии, носителя которых непосредственно участвуют в создании товарной продукции предприятий и заняты в производственном процессе основных видов деятельности предприятия.

■ **вспомогательная деятельность**

к этой группе относятся профессии, обеспечивающие условия для функционирования основного производства (обеспечение инструментом, энергией, ремонтом оборудования), а также обеспечивающие процессы основного и вспомогательного производства транспортом, складами (хранение), техническим контролем и т. д.

Таким образом, при идентификации рисков внимание обращается на связь между такими аспектами, как **работник, производимая им работа, используемое оборудование и материалы, производственная среда и организация труда.**

## Процедура II. Оценка профессиональных рисков.

По каждой профессии с учетом всех идентифицированных рисков проводится оценка степени рисков.

Степень Профессионального Риска устанавливается от одного до пяти:

- 1 степень — допустимый риск при расчетном значении степени от 0 до 1;
- 2 степень — низкий риск при расчетном значении степени свыше 1 до 2;
- 3 степень — средний риск при расчетном значении степени свыше 2 до 3;
- 4 степень — высокий риск при расчетном значении степени свыше 3 до 4;
- 5 степень — очень высокий риск при расчетном значении степени свыше 4 до 5.

**Профессиональный риск** характеризует риск утраты трудоспособности либо смерти работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.



Внимание! По результатам идентификации ПР, в случае наличия профессий (рабочих мест) с идентичным характером выполняемых работ и аналогичными условиями труда допускается выбор одной профессиональной группы или одного рабочего места для ОПР.

Расчетное значение степени Профессионального Риска (ПР) по каждой профессии (рабочему месту) определяется по формуле:

$$\text{ПР} = 0,7 * \frac{\text{В} + \text{Т}}{2} + 0,2 * \frac{\text{ОБ} + \text{СИЗ}}{2} + 0,1 * 3,$$

где:

В — показатель вредности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (вредных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

Т — показатель травмоопасности условий труда, характеризует вероятность воздействия производственных (опасных) факторов на трудоспособность работника данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

ОБ — показатель безопасности производственного оборудования, используемого в трудовом процессе работником данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте;

СИЗ — показатель обеспеченности СИЗ, используемых в трудовом процессе работником данной профессии (профессиональной группы);

З — показатель заболеваемости работников данной профессии (профессиональной группы).

По результатам оценки профессиональных рисков формируется отчет согласно с приложением Реестра профессионального риска предприятия и протокол по оценке профессионального риска, состоящий из описания предприятия и Таблиц с оценкой по каждому из 5 вышеперечисленных показателей.

*Таблица 6.3. Протокол оценки профессионального риска  
(описание предприятия).*

**ПРОТОКОЛ**  
оценки профессионального риска (индивидуального)  
№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ года

1	Наименование предприятия	
2	Наименование структурного подразделения	
3	Вид деятельности (категория персонала)	
4	Наименование профессии (должности), рабочего места (код профессии)	
5	Контингент работников, по выполняемой профессии/занимаемой должности/ в определенном рабочем месте	
6	Форма организации труда	
7	Тип производства	
8	Количество производственного оборудования	
9	Перечень основного производственного оборудования	
10	Используемое сырье, материалы	

---

## КАК И ДЛЯ ЧЕГО ОЦЕНИВАЮТ КАЖДЫЙ ИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА?

---



**Показатель (В) - Оценка риска вредности условий труда.**

Проводится для выявления профессий (профессиональных групп), наиболее подверженных воздействию вредных производственных факторов с определением их видов и установлением степени их воздействия на организм работника.

Оценка риска производственной среды и трудового процесса проводится путем сопоставления результатов соответствующих замеров состояния производственных факторам с установленными гигиеническими требованиями согласно Методическим указаниям «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (утверждены Приказом №24 от 31.12.2020 года. Комитета санитарно — эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан)

В случае несоответствия условий труда установленным нормативам безопасности (превышение предельно-допустимых концентраций и предельно допустимых уровней) по каждому производственному фактору устанавливается класс условий труда согласно выше приведенному Классификатору производственных факторов физического, биологического и воздействия психофизиологического воздействия на организм работника.

Затем установленные классы условий труда переводятся в баллы: классу 2 -1 балл, классу 3.1 присваивается 2 балла, классу 3.2 — 3 балла, классу 3.3 — 4 балла, классу 3.4 — 5 баллов.

Общая балльная оценка условий труда определяется путем суммирования баллов по всем факторам химического, физического, биологического и психофизиологического воздействия в соответствии с установленным классом условий труда.

Оценка риска вредности условий труда (В) определяется на основе балльной оценки условий труда согласно установленной градации степени риска:

- 1 степень - 0 баллов;
- 2 степень - от 1 до 5 баллов;
- 3 степень - от 6 до 15 баллов;
- 4 степень - от 16 до 25 баллов;
- 5 степень - более 25 баллов.

При оценке вредности условий труда оцениваются факторы химического, физического, биологического и психофизиологического воздействия. Результаты оценки заносятся в таблицу 6.4.

**Факторы механического воздействия**, могущие привести к травмированию, в оценке вредности условий труда, не принимаются во внимание, они подлежат **отдельной оценке травмоопасности** и установлению тяжести последствий их воздействия, методика которой приведена ниже.

### **Показатель (Т) Оценка риска травмоопасности условий труда.**

Проводится по 10 видам опасностей механического воздействия (с соответствующим кодированием), согласно разработанного Классификатора производственных факторов, включающего: падение в рабочей зоне (М1), дорожно-транспортное происшествие (М2), воздействие производственных механизмов, машин и частей оборудования (М3), электробезопасность, пожаро- и взрывобезопасность (М4).

Оценка риска травмоопасности условий труда проводится в соответствии с требованиями нормативных документов, определяющих содержание трудового процесса, функциональные обязанности, виды выполняемых работ.

Бальная оценка каждого вида опасности определяется на основании **экспертной оценки** тяжести последствий возможного воздействия. При этом баллы присваиваются с учетом трех степеней тяжести последствий возможного воздействия (1-легкая, 2-средняя, 3-тяжелая) и частоты возникновения данной опасности в пределах от 1 до 5 (1- не более 1 раза в год, 2- не более 1 раза в квартал, 3- не более 1 раз в месяц, 4-не более 1 раза в неделю, 5-постоянно в течение рабочей смены).

Показатель травмоопасности условий труда (Т) для работника данной профессии (профессиональной группы) на его рабочем месте равен:

- 1 степень (допустимый риск) - если за отчетный период по данной профессии не был зарегистрирован несчастный случай и сумма баллов равна нулю;

Таблица 6.4. Оценка вредности условий труда  
(воздействия вредных производственных факторов)

№	Код фактора	Наименование вредного производственного фактора	Показания фактора		Класс условий труда				Балл*	Примечание	
			Норма (ПДК/ПДУ);	Фактический уровень	2	3.1	3.2	3.3			3.4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	x	x									
2	x	x									
3	x	x									
Сумма баллов, итого											суммируются баллы по всем указанным факторам
Показатель вредности производственных факторов (В)											

- 2 степень (низкий риск) - если за отчетный период по данной профессии не был зарегистрирован несчастный случай и сумма баллов от одного до 5;
- 3 степень (средний риск) - если за отчетный период по данной профессии не был зарегистрирован несчастный случай и сумма баллов от 6 до 15 баллов;
- 4 степень (высокий риск) - если за отчетный период по данной профессии не был зарегистрирован несчастный случай, и сумма баллов от 16 до 25 баллов или если за отчетный период по данной профессии был зарегистрирован несчастный случай с легкой и средней степенью тяжести;
- 5 степень (очень высокий риск) - если за отчетный период по данной профессии не был зарегистрирован несчастный случай, и сумма баллов более 25 баллов или если за отчетный период по данной профессии был зарегистрирован несчастный случай с тяжелым или смертельным исходом.

Результаты оценки травмоопасности условий труда вносятся в таблицу 6.5.

**Показатель (ОБ) - оценка риска безопасности производственного оборудования.**

Проводится, чтобы выявить профессии (профессиональные группы), которые находятся в зоне возможного опасного воздействия производственного оборудования, не соответствующего нормативным требованиям безопасности, с учетом тяжести последствий воздействия.

Оценка риска безопасности производственного оборудования (ОБ) проводится по структурным подразделениям на основе комплексной проверки его соответствия 2-м критериям:

- соответствие производственного оборудования всем установленным требованиям к документации по производственному оборудованию (наличие инструкции по эксплуатации, дата ввода в эксплуатацию, срок эксплуатации, акты поверки);
- соответствие конструкции оборудования и его отдельных частей, всем установленным требованиям к конструкции оборудования и его отдельным частям, с учетом оценки обеспеченности средствами коллективной или индивидуальной защиты (визуально-техническая оценка).

**Общий балл (Об)** оценки по каждому из видов производственного оборудования равен среднему арифметическому баллов документационной

Таблица 6.5. Оценка травмоопасности условий труда  
(воздействия опасных производственных факторов)

№	Виды выполняемых работ	Наименование опасного производственного фактора Код фактора	х	х	х	Балл	Примечание	
Сумма, итого							суммируются баллы по всем указанным факторам	
Общее количество видов выполняемых работ								суммируется число видов выполняемых работ
Сумма баллов, итого								рассчитывается как отношение суммы к количеству выполняемых работ
Сведения о несчастных случаях			Дата:					
	Кол-во пострадавших							
Показатель травмоопасности условий труда (Т)								

(Дб) и визуальной (Вб) оценки данного оборудования:

$$Об = (Дб+Вб)/2$$

Рассмотрим составляющие параметры расчетов.

**Визуально-техническая оценка безопасности производственного оборудования (Вб)** определяется экспертным методом на основе визуального осмотра и технического контроля соответствия производственного оборудования всем требованиям безопасности и наличию средств защиты (коллективной и индивидуальной).

При визуально-технической проверке безопасности производственного оборудования предусмотрено 10 типовых обязательных требований к безопасности производственного оборудования (может изменяться в зависимости от количества требований), которые приведены в таблице 6.6. ниже.

*Таблица 6.6. Типовые обязательные требования безопасности производственного оборудования.*

№	Требования к конструкции оборудования и его отдельным частям	Требования к средствам защиты	Балл Вб
1	2	3	4
1	Исключена разрушающая нагрузка на производственное оборудование и его отдельных частей	Оснащение устройствами, предотвращающими возникновение разрушающих нагрузок	
2	Исключена возможность падения (опрокидывания) и самопроизвольного смещения оборудования	Наличие средств и методов закрепления оборудования и его частей	
3	Исключено падение или выбрасывание предметов (например, инструмента, заготовок, обработанных деталей, стружки), а также выбросов смазывающих, охлаждающих и других рабочих жидкостей	Наличие защитных ограждений (кожухи, щиты, козырьки, барьеры и экраны)	

4	Исключена возможность воздействия движущихся частей производственного оборудования	Наличие защитных ограждений, чтобы исключить возможность контакта с ними работника или предусмотрены сигнализация, сигнальные цвета, знаки безопасности и органы управления аварийной остановки	
5	Исключена возможность возникновения опасности при полном или частичном самопроизвольном прекращении, восстановлении подачи энергии для конструкции зажимных, захватывающих, подъемных и грузозачных устройств или их приводов	Наличие защитных ограждений, чтобы исключить возможность контакта с ними работника или предусмотрены сигнализация, сигнальные цвета, знаки безопасности и органы управления аварийной остановки	
6	Элементы конструкции производственного оборудования имеют острые углы, кромки, заусенцы и неровные поверхности	Предусмотрены меры защиты работающих	
7	Исключена возможность травмоопасности от производственного оборудования и его отдельных частей (трубопроводы гидро-, паро-, пневмосистем, предохранительные кабели и др.), действующих при помощи гидравлической, пневматической энергии, энергии пара	Защищены ограждениями или расположены так, чтобы предотвратить их случайное повреждение работающим или средствами технического обслуживания, наличие маркировок в соответствии с монтажными схемами, блокировочные замки и фиксаторы	

8	Исключена возможность самопроизвольного ослабления или разъединения креплений сборочных единиц и деталей, а также перемещение подвижных частей за пределы, предусмотренные конструкцией	Наличие в органах управления производственным оборудованием средств экстренного торможения и аварийной остановки (выключения)	
9	Исключена вероятность возникновения пожаровзрывоопасности	Наличие предупредительной сигнализации, системы пожаротушения, аварийной вентиляции, герметической оболочки, аварийного слива горючих жидкостей и стравливания горючих газов	
10	Исключена вероятность возникновения электроопасности	Наличие ограждений, заземление, зануление, изоляция токоведущих частей, защитное отключение	
11	Сумма баллов		
12	Количество требований		10

Балл визуально-технической оценки (Вб) устанавливается от 2 до 5 в зависимости от соблюдения требований к конструкции оборудования и его отдельным частям, а также к средствам защиты:

- 2 балла - если в технологическом (производственном) процессе используется производственное оборудование или его части и при этом предусмотрены все необходимые средства защиты и требования;
- 3 балла - при несоблюдении требований к конструкции оборудования и его отдельным частям и наличии всех необходимых средств защиты, которые могут привести травматическому воздействию на работника легкой тяжести;
- 4 балла - при несоблюдении требований к конструкции оборудования и его отдельным частям и наличии всех необходимых средств защиты, которые могут привести травматическому воздействию на работника средней тяжести;
- 5 баллов - при несоблюдении требований к конструкции оборудования и его отдельным частям и наличии всех необходимых средств защиты, которые могут привести к получению работником тяжелой травмы.

Расчет показателя Вб (по к-профессии) по всем 10 требованиям к безопасности производственного оборудования, которое находится в зоне рабочего места данной профессии, производится по следующей формуле:

Вб = суммарная оценка безопасности производственного оборудования по каждому из 10 требований, поделенное на 10

---

## **КАК ПРОВЕСТИ ДОКУМЕНТАЦИОННУЮ ОЦЕНКУ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБОРУДОВАНИЯ?**

---



Документационная оценка безопасности производственного оборудования, т. е. показатель Дб по каждому оборудованию определяется на основании документационного анализа по следующим 4-м критериям:

- a) наличие технической документации (паспорт, регламент, инструкция и т. п.);
- b) наличие эксплуатационной документации (инструкции по эксплуатации);

- с) наличие документации по подтверждению поверки производственного оборудования (акты поверки, акты технической диагностики).
- д) соответствие производственного оборудования сроку эксплуатации согласно дате ввода в эксплуатацию и предусмотренного технической документацией срока эксплуатации или остаточному, или продленному ресурсу;

Показатель Дб по каждому наименованию производственного оборудования, которое относится к данной профессии, определяется от 1 до 5 в соответствии с приведенными выше критериями к документации:

- 1 балл — все требования выполнены;
- 2 балла — не выполнено одно требование;
- 3 балла — не выполнены два требования;
- 4 балла - не выполнены три требования;
- 5 баллов - не выполнены четыре требования.

Расчет показателя Дб (по каждой профессии) производится путем суммирования оценки безопасности по каждому виду производственного оборудования, которое находится в зоне рабочего места данной профессии по следующей формуле:

$$Дб = \frac{\text{Суммарная документационная оценка безопасности по каждому оборудованию}}{\text{Количество производственного оборудования, которое относится к k-ой профессии}}$$

Результаты визуально-технической (Вб) и документированной оценки (Дб) вносим в сводную таблицу по установленной форме (Таблица 6.7.)

**Показатель безопасности производственного оборудования (ОБ)**, используемого в трудовом процессе работником данной профессии (профессиональной группы) равен 1, если в трудовом процессе работником не используется производственное оборудование.

Если в трудовом процессе работником используется производственное оборудование, то показатель безопасности производственного оборудования (ОБ) определяется как отношение суммы баллов к общему количеству производственного оборудования по каждой профессии (рабочему месту). Смотри Таблицу 6.7.

Таблица 6.7. Оценка безопасности производственного оборудования.

№ п/п	Наименование оборудования	Критерии документированной оценки							Баллы			Примечание
		Дата ввода в эксплуатацию оборудования	Срок эксплуатации, лет	Соответствие сроку эксплуатации	Наличие документации			Дб	Вб	Итого		
					Техническая	Эксплуатационная	Поверочная					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
												определяется как среднее арифметическое баллов документированной и визуальной оценки
<b>Сумма баллов, итого</b>												суммируются баллы по всем наименованиям оборудования
<b>Общее количество производственного оборудования</b>												
<b>Показатель безопасности производственного оборудования (ОБ)</b>												рассчитывается как отношение суммы баллов к общему количеству производственного оборудования

И переходим к оценке следующего показателя - оценке обеспеченности средствами индивидуальной защиты.

**Показатель (СИЗ)** - оценка обеспеченности средствами индивидуальной защиты.

Данную оценку мы проводим для того, чтобы выявить профессии, по которым наличие СИЗ не обеспечено в соответствии с установленными требованиями. То есть, оцениваются утверждённые нормы выдачи СИЗ предприятия на соответствие отраслевым нормам выдачи и обеспеченность СИЗ по факту.

**Оценка обеспеченности средствами индивидуальной защиты (СИЗ)** по каждой профессии, определяется по следующим 3-м критериям:

- наличие СИЗ в соответствии с установленными нормами их выдачи;
- наличие нормативно-технической документации на выдачу СИЗ с указанием нормы;
- наличие сертификатов качества на использование СИЗ.

Показатель обеспеченности средствами индивидуальной защиты по каждому наименованию СИЗ, которое относится к каждой профессии, определяется от 1 до 5 балла в соответствии с установленными критериями к СИЗ:

- 1 балл — выдача СИЗ не требуется;
- 2 балла — все требования выполнены;
- 3 балла — не выполнено одно требование;
- 4 балла - не выполнены два требования;
- 5 баллов - не выполнены три требования.

Если в трудовом процессе работником используется СИЗ, то расчет оценки обеспеченности средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (по каждой профессии) производится путем суммирования показателя обеспеченности средствами индивидуальной защиты по каждому из СИЗ, которыми должен быть обеспечен работник данной профессии:

$$\text{СИЗ} = \frac{\text{Суммарная оценка обеспеченности по каждому наименованию СИЗ}}{\text{Количество СИЗ, которое относится к k-ой профессии}}$$

Полученные расчеты заносятся в таблицу 6.8. по установленной форме.

Таблица 6.8. Оценка обеспеченности СИЗ.

№ п/п	Наименование СИЗ	ГОСТ	Норма выдачи на год (единица)	Наличие СИЗ по факту	Документация			Балл	Примечание
					Соответствие Нормам (0/1)	Наличие сертификата качества (0/1)	Наличие документации (0/1)		
1	2	3	4	5	6	7	8	10	
Сумма баллов									
Количество СИЗ									
Показатель обеспеченности СИЗ, итого									
Суммируются баллы по всем наименованиям СИЗ									
Суммируется общее количество СИЗ									
Рассчитывается как отношение суммы баллов СИЗ к количеству СИЗ									

**Показатель (З) - оценка риска заболеваемости.**

О

ценку риска заболеваемости проводят для выявления профессий (профессиональных групп), характеризующихся наличием функциональных изменений в организме работников под воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов.

Здесь проверяют/анализируют листы о временной нетрудоспособности, результаты медицинских осмотров. Показатель заболеваемости (З) работников по профессиям (профессиональной группы) определяют на основе комплексного анализа листов о временной нетрудоспособности работников данной профессии, регистрируемых в Журнале регистрации листов о временной нетрудоспособности, содержащих следующие сведения:

- Ф. И. О.;
- наименование профессии;
- наименование структурного подразделения;
- код рабочего места;
- пол;
- возраст;
- код болезни по МКБ10;
- наименование диагноза заболевания;
- вид временной нетрудоспособности — травма или заболевание;
- режим лечения — амбулаторно или стационарно;
- период нетрудоспособности;
- общее количество дней нетрудоспособности.

Оценка риска заболеваемости (З) определяется согласно установленной градации степени риска в зависимости от следующих критериев состояния здоровья (смотри Таблицу 6.9):

суммарная продолжительность временной утраты нетрудоспособности (суммирование всех дней нетрудоспособности);

количество случаев острых респираторных вирусных инфекций в год (прямой подсчет имеющихся случаев заболевания с данным диагнозом);

наличие хронических заболеваний (см таблицу ниже).

*Таблица 6.9. Градация степени риска заболеваемости  
на основе критериев состояния здоровья*

Баллы	Критерии состояния здоровья		
	Суммарная продолжительность временной утраты нетрудоспособности	Количество случаев острых респираторных вирусных инфекций в год	Наличие хронических заболеваний
1	Не более 7 дней в год	Не более 1 раза в год	Нет
2	Не более 14 дней в год	Не более 2-х раз в год	Нет
3	Не более 21 дня в год	Не более 3-х раз в год	Есть
4	Более 21 дня в год	Более 3-х раз в год	Есть
5	При наличии зарегистрированных профессиональных заболеваний		

**В случае, если работник в течение отчетного периода не имел листов нетрудоспособности, ему устанавливается 1 степень риска (допустимый риск).**

Оценка заболеваемости (З) (по каждой профессии) рассчитывается как отношение суммарной оценки риска заболеваемости по каждому работнику, который относится к данной профессии, к общему количеству работников данной профессии по следующей формуле:

$$З = \frac{\text{Суммарная оценка риска заболеваемости по работникам к профессии}}{\text{Количество работников к профессии}}$$

По результатам ОНР по каждой профессии (рабочему месту) степень ПР устанавливается от одного до пяти и заносится в таблицу (6.10.) по установленной форме:

- 1 степень — допустимый риск;
- 2 степень — низкий риск
- 3 степень — средний риск;
- 4 степень — высокий риск;
- 5 степень — очень высокий риск.

Таблица 6.10. Оценка заболеваемости.

№ п/п	Работник	Критерии оценки заболеваемости			Балл	Примечание
		Суммарная продолжительность ВУТ	Количество случаев ОРВИ	Наличие хронических заболеваний		
	Работник 1					
	Работник 2					
	Работник 3					
Сумма баллов						
Количество работников						
Показатель заболеваемости (З)						рассчитывается как отношение суммы баллов к количеству работников

На заключительном шаге Оценки ПР все полученные расчетные данные по индивидуальному профессиональному риску вносятся в таблицу 6.11. Расчет степени профессионального риска по 5 показателям оценки риска по установленной форме.

Таблица 6.11. Расчет степени профессионального риска.

№ п/п	Наименование профессии (профессиональной группы)	Показатель					Степень ПР
		В	Т	Об	СИЗ	З	
	ВСЕГО						

Степень профессионального риска: \_\_\_\_\_

Ответственное лицо по оценке профессиональных рисков

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О. (при его наличии)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

или Специалист экспертной организации:

\_\_\_\_\_

подпись

Ф.И.О. (при его наличии)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

С результатами оценки профессионального риска ознакомлен (ы):

\_\_\_\_\_

Ф.И.О. (при его наличии), дата подпись

\_\_\_\_\_

Ф.И.О. (при его наличии), дата подпись

Необходимо ознакомить работников с результатами расчета степени профессионального риска под роспись.

После окончания расчетов вся информация заносится в **Реестр профессионального риска** (Таблица 6.12) сначала по каждому структурному подразделению и потом в сводный Реестр в общем по предприятию по установленной форме .

Таблица 6.12. РЕЕСТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА  
(в общем по предприятию и структурным подразделениям)

№ п/п	Наименование вида деятельности, структурного подразделения, профессии/должности)	Количество работников	Удельный вес работников	Показатель						Степень ПР
				В	Т	Об	СИЗ	З		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I	Административная деятельность									
	Структурное подразделение									
	Профессии/ должности									
II	Производственная деятельность									
	Структурное подразделение									
	Профессии/ должности									
III	Вспомогательная деятельность									
	Структурное подразделение									
	Профессии/ должности									
	ВСЕГО		100%							

Ответственное лицо по ОТ \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО (при его наличии)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**И в заключение** отметим главные условия, которые обязан соблюдать работодатель при оценке степени профессиональных рисков:

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

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

### **Процедура III. Корректирующие меры по снижению Профессиональных рисков.**

Поскольку оценка рисков не является самоцелью, основным этапом является именно управление оцененными рисками. Главная задача, которая стоит перед рабочей группой предприятия – это принятие мер по снижению степени профессиональных рисков или их исключению. На основе корректирующих мер в течение одного месяца после установления степени риска разрабатывается **План мероприятий** по управлению профессиональными рисками, утверждаемый руководителем предприятия.

Решение **о приоритетности корректирующих мер** принимается на основе градации рисков по профессиям и рабочим местам профессиональных рисков, согласно которой:

- 1 степень - допустимый риск не предполагает проведения корректирующих мер;
- 2 степень - низкий риск предполагает проведение корректирующих мер по снижению низкого риска до уровня допустимого, в течение года после установления степени риска;
- 3 степень - средний риск требует проведения корректиру-

щих мер по снижению риска в течение 6 месяцев после установления степени риска;

- 4 степень - высокий риск требует проведения корректирующих мер в кратчайшие сроки. В случае, когда есть возможность прервать работу, нужно это сделать и возобновить работу после проведения корректирующих мер. В противном случае, если работу невозможно прервать, смягчение рисков необходимо осуществить в течение 3 месяцев, обеспечив работников средствами индивидуальной защиты;

- 5 степень - очень высокий риск требует проведения корректирующих мер по снижению риска в течение 1 месяца.

С учетом ориентировочной границы принятия мер, в первую очередь, следует обратить внимание на профессии с наиболее высокими рисками, затем охватить коррекцией все остальные профессии, снижая риски до допустимого уровня.

## ЧТО НУЖНО ОТРАЗИТЬ В ПЛАНЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ?



- Структурное подразделение
- Профессия
- Выявленный производственный фактор и идентифицированный ПР;
- Мероприятие по уменьшению уровня риска (например, применение дополнительных средств индивидуальной/коллективной защиты, улучшение условий работы и тд.)
- Степень остаточного риска
- Ответственные лица
- Сроки выполнения мероприятий

Корректирующие меры с учетом характера риска классифицируются на меры, направленные на:

- устранение рисков и вывода его на допустимую степень;
- снижение риска и вывода его на более низкую степень;
- принятие риска с предоставлением гарантий по сохранению трудоспособности работника (дополнительного трудового отпуска, сокращенной продолжительности рабочего времени, повышенного размера оплаты труда).

Данные подходы могут применяться комбинированно.

Ниже в порядке уменьшения эффективности перечислены пять типов (уровней) мер контроля, направленных на снижение рисков (иерархия мер контроля).

### **1. Устранение опасных факторов или их замена менее опасными.**

Прежде всего необходимо попытаться, если это возможно, полностью устранить сам источник опасности.

Например, технологический процесс, в котором используется опасное вещество, можно заменить на процесс, где это вещество не используется, допустим, использовать краску на водной основе вместо вредного химического продукта. Некоторые механизированные инструменты можно заменить более безопасными, например, вместо электрического инструмента использовать пневматический. Более безопасными аналогами в настоящее время с успехом заменяют и такой материал, как асбест.

### **2. Уменьшение опасности путем усовершенствования конструкции.**

Многие риски можно существенно снизить (если полностью устранить их невозможно) на этапе проектирования оборудования.

Например, изготовитель может снизить уровень шума машинного оборудования благодаря более тщательной проработке конструкции компонентов или значительно уменьшить вибрацию ручного инструмента с силовым приводом за счет более совершенной конструкции (впоследствии уменьшить вибрацию будет если не невозможно, то очень сложно). Аппараты высокого давления также должны быть сконструированы таким образом, чтобы выдерживать максимальное давление, не поддаваться коррозии и т.д.

### **3. Технические меры контроля.**

Если неприемлемый риск сохраняется, работодатели должны рассмотреть возможность применения технических средств для его контроля.

Например, некоторые опасные технологические процессы можно полностью изолировать и (или) заключить в отдельное помещение (например, рентгеновские установки), чтобы работники постоянно не находились рядом с оборудованием, а вход

в помещение строго контролировался. Механизмы, издающие сильный шум, можно оснастить шумоизолирующими кожухами, — это поможет снизить уровень шума, хотя определенный риск и останется. Для механизмов можно также предусмотреть защитное ограждение, руководствуясь следующим принципом: если изготовитель не обеспечил надлежащую защиту или машина изготовлена по устаревшим стандартам, требуется более надежное ограждение.

#### 4. Административные меры контроля.

Административные, или организационные меры контроля подразумевают разработку и применение безопасных методов производства работ, позволяющих уменьшить риск, которому подвергаются работники. Эти меры часто используются в сочетании с техническими мерами.

В вышеприведенном примере с рентгеновским оборудованием, размещенным в отдельном закрытом помещении, административные меры означают установление строгих правил, которые разрешают входить в помещение только специально допущенным лицам, требуют от этих лиц задействовать специальные предохранительные устройства, предотвращающие случайное включение рентгеновских установок.

Для офисных работников, работающих с компьютером, необходимо предусматривать регулярные перерывы в работе. В эту же категорию попадают различные предупредительные знаки и надписи, а также система управления охраной труда, обеспечивающая соблюдение содержащихся на этих знаках и надписях указаний.

#### 5. Средства индивидуальной защиты.

Средства индивидуальной защиты (СИЗ) и спецодежда — наименее эффективный метод снижения риска для работников, поскольку эти средства неудобны, неэффективны, в силу различных причин не используются надлежащим образом и не содержатся в надлежащем состоянии. Поэтому СИЗ следует рассматривать как «последнюю надежду» для большинства рабочих мест, хотя для некоторых из них, например для пожарных, это единственный возможный вариант.

СИЗ также могут оказаться полезными при проведении ремонтных работ и в качестве дополнительной защитной меры. В необходимых

случаях работодатель обязан всегда предоставлять работникам (разумеется, после консультаций с ними) пригодные и подходящие по размеру средства индивидуальной защиты, обучать пользованию ими и обеспечивать их содержание в исправности с помощью регулярных проверок и осмотров.

---

## НА ЧТО НУЖНО ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ ПРИ ВЫБОРЕ ПОДХОДЯЩИХ МЕР КОНТРОЛЯ?

---



Первое, что хочется отметить это то, что **технические меры имеют приоритет** перед мерами, в которых главное место занимают люди или организации.

Административные меры, основанные на действиях людей или организаций, должны работать, однако на практике они часто не действуют — из-за реалий производственной деятельности, включая такие факторы, как острая производственная необходимость, жесткие сроки, забывчивость, усталость, безразличие работников и другие «человеческие факторы».

При выборе наиболее подходящих мер контроля риска необходимо, обращать внимание на указания изготовителей (например, в отношении использования химических веществ) и консультироваться с работниками, а также следовать другим полезным рекомендациям. В настоящее время имеется немало источников подобных рекомендаций по вопросам охраны труда, к которым могут обращаться работодатели и другие заинтересованные лица.



Общее правило, касающееся корректирующих мер контроля, состоит в том, что чем больше меры контроля зависят от действий людей, тем менее они эффективны в ситуации, когда в них возникает необходимость.

## Процедура IV. Контроль и мониторинг Профессиональных Рисков.

### ЧТО ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ?



Мониторинг профессиональных рисков включает в себя проверку выполнения всех корректирующих мер, установленных Планом мероприятий по управлению профессиональными рисками. Контроль проводят на основе сбора информации, анализа первичных материалов и обязательной документации управления профессиональными рисками.

Когда меры для контроля риска выбраны, необходимо назначить ответственных за их реализацию в разумные сроки. Следует также проинформировать персонал о предстоящих переменах, и кроме того, может потребоваться дополнительное обучение, особенно если выбранные меры предполагают внесение изменений в рабочую практику. Само собой разумеется, что меры, принимаемые для контроля существующих рисков (и сам процесс их реализации), не должны порождать новые риски. Реализация некоторых мер по контролю риска — это не завершение процесса.

Мониторинг осуществляют ответственные лица предприятия на систематической основе не менее одного раза в год и включает в себя проверку выполнения всех установленных процедур по управлению ПР:

- анализ вредности условий труда с выявлением профессий, которые больше всего находятся под воздействием выявленных вредных производственных факторов, а также выявления ведущих вредных производственных факторов на предприятии;
- анализ травмоопасности условий труда с выявлением профессий, которые больше всего находятся в зоне возможного воздействия опасных производственных факторов, а также выявления ведущих опасных производственных факторов на предприятии;
- анализ безопасности производственного оборудования с выявлением профессий, по которым необходимо обеспечить безопасность в первую очередь;
- анализ обеспеченности средствами индивидуальной защиты

с выявлением профессий, по которым необходимо обеспечить СИЗ в первую очередь;

■ анализ заболеваемости с выявлением профессий, которые имеют значимые признаки воздействия вредных производственных факторов, а также выявления ведущих профессионально обусловленных заболеваний на предприятии.

Для функционирования системы управления профессиональными рисками должно быть обеспечено ведение документации, соответствующей текущему периоду в достаточном объеме для подтверждения.

**Рекомендуемый перечень документации системы управления профессиональными рисками состоит из следующих документов:**

- 1) Перечень исходной информации и первичных материалов;
- 2) Классификатор производственных факторов;
- 3) Профессионально-квалификационная структура предприятия;
- 4) Реестр производственных факторов по структурному подразделению;
- 5) Реестр производственных факторов по предприятию;
- 6) Протокол оценки профессионального риска (индивидуального);
- 7) Реестр индивидуального и интегрального профессионального риска;
- 8) План мероприятий по управлению профессиональными рисками;
- 9) Отчет по результатам оценки профессиональных рисков;
- 10) Анализ результатов оценки профессиональных рисков;
- 11) Журнал регистрации листков нетрудоспособности.

Мы рассмотрели процедуры управления ПР. Если идентификация и оценка ПР носят в основном аналитический характер, то внедрение корректирующих мер и контроль риска представляют собой решительный шаг вперед, ведущий к явному улучшению условий труда на рабочем месте и, как хотелось бы надеяться, к уменьшению числа несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.

**6.4. Организационные вопросы по проведению оценки риска на предприятии. Уровни зрелости процесса оценки рисков. Риск как мера уровня обеспечения безопасности.**

Взаимодействие в системе управления профессиональными рисками предусматривает коллективную ответственность в обеспечении безопасных условий труда между представителями всех сторон трудовых отношений - государства, работника и работодателя, а также представителей других заинтересованных сторон.

Организацию проведения процедур **УПР** осуществляет **Производственный совет по безопасности и охране труда**, создаваемый в соответствии со статьей 203 Трудового кодекса РК.

Внедрение системы управления профессиональными рисками на предприятии регламентируется актом работодателя, в котором должен быть предусмотрен комплекс мероприятий, необходимых для перехода к новой системе управления охраной труда (может быть оформлен приложением к акту в виде плана).

Для организации работ по внедрению системы управления профессиональными рисками руководителем организации издается соответствующий приказ о создании комиссии (рабочей группы), в состав которой включается не менее 5-ти человек -руководитель либо его заместитель, специалисты службы безопасности и охраны труда, (далее - БиОТ), представители работников и другие лица. т.п.

Работодатель в рамках внедрения системы управления ПР должен обеспечить выполнение мероприятий по каждому из перечисленных этапов управления рисками на предприятии, в том числе ведение и хранение информации для идентификации и оценки рисков согласно перечню необходимых документов и информации, перечисленных выше в разделе Мониторинг.

Периодичность проведения ОПР устанавливается не менее одного раза в 5 лет с учетом степени ПР:

- 1 степень (допустимый риск) - один раз в 5 лет;
- 2 степень (низкий риск) - один раз в 3 года;
- 3 степень (средний риск) - один раз в 2 года;
- 4 степень (высокий риск) - ежегодно;
- 5 степень (очень высокий риск) - после проведения корректирующих мер по устранению риска.

В случае модернизации, реконструкции, замены оборудования, изменений в технологических процессах при выполнении работ, проводится идентификация и оценка ПР.

Проведение процедуры **УПР** начинается с этапа подготовки, который включают в себя следующие активности:

- определение состава экспертной группы, утверждаемой руководителем предприятия, для проведения идентификации и

ОПР, разработки корректирующих мер по результатам ОПР и распределение полномочий и обязанностей между ее членами; В составе рабочей группы, должно быть обеспечено участие различных категорий персонала (работодатель, специалисты (в том числе и внешние независимые эксперты), представители работников).

■ определение объектов оценки с учетом перечня всех профессий или профессиональных групп, по которым будет проводиться ОПР, разработка графика проведения ОПР (назначение лиц, проводящих оценку); Определение объектов оценки зависит от размера предприятия и от характера его деятельности. Оценка риска может быть проведена по процессам (бизнес-процессам, производственным и/или технологическим процессам), структурным подразделениям (отделам, участкам, цехам и т.п.) и др.

■ определение ресурсов для выполнения ОПР, в том числе потребности в обучении работников по вопросам УПР, обеспечения идентификации ПР и их оценке, организации проведения корректирующих мер, информирования работников и организации документирования на всех стадиях УПР.

**Подготовительный этап** включает в себя также обучение основам оценки и управления профессиональными рисками на предприятии. Программа обязательного курса «Общие профессиональные компетенции по вопросам безопасности и охраны труда» для специалистов и работников включает в себя вопросы управления профессиональными рисками.



**Важно!** Информация об оценке профессиональных рисков должна присутствовать во всех программах обучения по охране труда (инструктажи, обучение по охране труда и при проверке знаний).

**В дополнение вышеприведенной методики УПР работодатель вправе:**

■ устанавливать дополнительные требования безопасности, не противоречащие Правилам управления профессиональными рисками №363 от 11.09.2020. Эти требования охраны труда необходимо закрепить в корпоративном Положении об управлении и оценке профессиональных рисков, а также в соответствующих инструкциях по охране труда, и доводить до работников в виде распоряжений, указаний, инструктажа;

- применять приборы, устройства, оборудование и (или) комплекс (систему) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио или иную фиксацию процессов производства работ. Это необходимо для контроля за безопасным производством работ.
- срок переоценки рисков работодатель устанавливает самостоятельно, поэтому они должны быть прописаны в Положении. Например, для умеренного (приемлемого) риска переоценка раз в 3 года, для высокого риска переоценка раз в год. Несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, также является причиной обязательной переоценки ПР.

Важным участником системы управления профессиональными рисками является **государственная инспекция по труду**, которая в рамках инспекционного контроля должна проверять на предприятии выполнение всех требований законодательства РК, в том числе по оценке и управлению профессиональными рисками.

**Уполномоченный государственный орган по труду** регламентирует деятельность экспертных организаций, которых наделяет правом проведения оценки профессиональных рисков и строго контролирует их деятельность, координирует деятельность страховых организаций, осуществляющих страхование.

**В заключение к данному модулю следует сказать, что внедрение процедур УПР обязательно для всех работодателей – даже, если в компании работает хотя бы один сотрудник по трудовому договору (в том числе – внешний совместитель). Поэтому отсутствие в штате специалиста по охране труда не является основанием для непроведения оценки рисков, а соответственно, и правил по охране труда.**



RNIOT



**МОДУЛЬ 7**  
**МЕРОПРИЯТИЯ ПО**  
**БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА.**  
**КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
**ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ**  
**ПО ОХРАНЕ ТРУДА.**

Согласно определению, данного в Трудовом кодексе РФ, **охрана труда** – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя **правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.**

Мы уже рассмотрели с вами начальные этапы управления безопасностью по методологии управления PDCA (Plan-Do-Check-Act), которая лежит в основе системы управления профессиональными рисками. Однако мы знаем, что для завершения цикла управления и достижения принципа непрерывного совершенствования системы охраны труда также необходимо проводить качественные корректирующие мероприятия и оценивать их эффективность.

Можно также сказать, что охрана труда — это запланированная конкретная деятельность организации, направленная на безопасное выполнение работ и сохранение здоровья на конкретных рабочих местах.

Мероприятия по охране труда оформляются отдельным разделом в **коллективном договоре** с учетом предложений органов надзора, работодателей, службы охраны труда и работников.

В предыдущих модулях мы рассмотрели иерархию мер контроля рисков травматизма и аварийности и знаем, что технические мероприятия являются наиболее эффективными. В данном модуле мы рассмотрим санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия, к которым также применяют иерархию контрольных мер.

## 7.1. Санитарно-гигиенические мероприятия.

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

Научным обоснованием безопасного уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов занимается раздел профилактической медицины, который носит название - гигиена труда.



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

Опасный фактор рабочей среды – фактор среды и трудового процесса, который может являться 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.

Для оценки безопасности условий труда гигиена труда разрабатывает научно-обоснованные **гигиенические нормативы** — т.е. **предельные допустимые уровни (ПДУ)** и **предельные допустимые концентрации (ПДК) профессионального воздействия** вредных факторов рабочей среды. Это такие уровни, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья работника и его потомков.

**Гигиенические нормативы** обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, допустимое время контакта работников отдельных профессиональных групп (**защита временем**), занятых во вредных условиях труда, работодатель устанавливает по рекомендациям научной организации гигиени-

ческого профиля с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.).

**Гигиенические критерии** — это показатели, характеризующие степень отклонений параметров факторов рабочей среды и трудового процесса от действующих гигиенических нормативов.

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**. Эти гигиенические критерии мы рассмотрели с вами подробно в модуле оценки профессиональных рисков, в разделе по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Гигиена труда изучает влияние на организм человека следующих факторов производственной среды:

1. связанные с трудовым процессом и обусловленные нерациональной организацией труда (например, чрезмерное напряжение нервной системы, напряжение органов зрения, слуха, большая интенсивность труда и др.);
2. связанные с производственным процессом, но созданные за счет технических недостатков производственного оборудования или технологического процесса (например, промышленная пыль, шум, вибрация, вредные химические вещества, излучения и т. д.)
3. связанные с внешними обстоятельствами труда и производства - с недостатками санитарных условий на рабочем месте (например, нерациональное отопление производственных помещений, освещенность и т.п.)

Исходя из вышесказанного, основными группами санитарно-гигиенических мероприятий являются:

- Установление режима труда и отдыха;
- Усовершенствование технологического процесса;
- Устранение нездоровых условий;

Правовую основу этих мероприятий составляют законодательные документы по охране труда и нормативные правовые акты, методические документы, санитарные правила и стандарты по гигиене труда.

Например, превышение гигиенических нормативов, обусловленное особенностями профессиональной деятельности работников и регламентированное отраслевыми, национальными или международными актами (труд летчиков, моряков, водолазов, пожарных, спасателей и другие) является основанием для использования рациональных режимов труда и отдыха и мер социальной защиты в данных профессиях.

Предлагаем более подробно рассмотреть каждую из трех перечисленных групп факторов производственной среды и соответствующие санитарно-гигиенические мероприятия.

**Пункт I. Производственные факторы, связанные с трудовым процессом и обусловленные нерациональной организацией труда (например, чрезмерное напряжение нервной системы, напряжение органов зрения, слуха, большая интенсивность труда и др.).**

**Организация рабочего места** — это система мероприятий по функциональному и пространственному размещению основных и вспомогательных средств труда для обеспечения оптимальных условий протекания технологического процесса. При этом пространственная организация рабочего места подразумевает размещение основного и вспомогательного оборудования в определенной последовательности и в пространственных границах.

Рабочее место должно обеспечивать возможность удобного выполнения работ в положении сидя или (и) стоя. При выборе положения работающего необходимо учитывать:

- физическую тяжесть работ;
- размеры рабочей зоны и необходимость передвижения в ней работающего в процессе выполнения работ;
- технологические особенности процесса выполнения работ (требуемая точность действий, характер чередования по времени пассивного наблюдения и физических действий, необходимость ведения записей и др.).

В гигиене труда **под тяжестью труда** понимают характеристику трудового процесса, отражающую преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Тяжесть трудового процесса оценивается по показателям, выраженных в эргометрических величинах, характеризующих трудовой процесс, не-

зависимо от индивидуальных особенностей человека, участвующего в этом процессе.

Работы по степени тяжести на основе общих энергетических затрат организма делятся на следующие категории:

■ **категория I (легкие физические работы):** категория I а — виды деятельности, к которым относятся работы, производимые сидя и не требующие физического напряжения и при которых расход энергии составляет до 120 килокалорий в час (далее — ккал/ч); категория I б — виды деятельности, к которым относятся работы, производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением, расход энергии составляет от 120 до 150 ккал/ч;

■ **категория II (физические работы средней тяжести):** категория II а — виды деятельности, к которым относятся работы, связанные с ходьбой, перемещением мелких до 1 килограмма (далее — кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и, требующие определенного физического напряжения. Расход энергии составляет от 150 до 200 ккал/ч; категория II б — виды деятельности, к которым относятся работы, выполняемые стоя, связанные с ходьбой, переноской небольших до 10 кг тяжестей и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением. Расход энергии составляет от 200 до 250 ккал/ч;

■ **категория III (тяжелые физические работы)** — виды деятельности, к которым относятся работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных свыше 10 кг тяжестей и требующие больших физических усилий. Расход энергии превышает 250 ккал/ч.

Для мужчин и женщин установлены различные нормативы допустимых величин физической, динамической и статической нагрузки, массы поднимаемого и перемещаемого груза. Трудовой Кодекс РК регламентирует предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами следующим образом:

Таблица 7.1. Предельные нормы подъема и перемещения вручную тьяже

№ п/п	Характер работы	Предельно допустимая масса груза
2	2	3
1.	Подъем и перемещение (разовое) тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10 килограммов
2.	Подъем и перемещение (разовое) тяжестей постоянно в течение рабочей смены	7 килограммов
3.	Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены при перемещении груза на расстоянии от 1 до 5 метров, не должна превышать: с рабочей поверхности с пола	1750 кгм 875 кгм

Некоторые технологические особенности процесса выполнения работ кроме физической нагрузки оказывают нагрузку на центральную нервную систему. Такая характеристика трудового процесса носит название напряженность труда.

Например, анализ организации труда и функционально-должностных обязанностей диспетчеров на железнодорожном транспорте показал, что их труд является операторским, умственным, характеризуется высокой плотностью профессионально-функциональной загрузки рабочего времени, необходимостью восприятия и переработки большого объема аудио-визуальной информации, вероятностью возникновения нештатных ситуаций и необходимостью их устранения, часто в условиях жесткого дефицита времени, а также большой ценой возможных ошибок и высоким уровнем персональной ответственности за безопасность движения. Это обуславливает значительные нервно-эмоциональные и зрительные нагрузки, формирующие высокую напряженность труда диспетчеров.

Оценка напряженности трудового процесса профессиональной группы работников основывается на анализе трудовой деятельности и ее структуры, которые изучаются путем хронометражных наблюдений в динамике всего рабочего дня, в период не менее недели.

Оценка напряженности трудового процесса проводится по следующим показателям:

- интеллектуальные нагрузки;
- сенсорные нагрузки;
- эмоциональные нагрузки;
- монотонность нагрузок;
- режим работы.

Количественные показатели напряженности трудового процесса определены в Методических рекомендациях «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса».

Пункт II. Производственные факторы, связанные с производственным процессом, но созданные за счет технических недостатков производственного оборудования (например, промышленная пыль, шум, вибрация, вредные химические вещества, излучения и т. д.)

---

## **ОТ ЧЕГО ЖЕ ЗАВИСИТ ТОКСИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ВРЕДНОГО ВЕЩЕСТВА НА ОРГАНИЗМ ЧЕЛОВЕКА?**

---



Степень воздействия вредного вещества на организм человека зависит от следующих причин:

- концентрации вещества;
- химического состава вещества;
- растворимости в воде;
- индивидуальных качеств и здоровья человека;
- состояния окружающей среды;
- длительности воздействия.

Вредные вещества классифицируют по следующим признакам:  
По степени воздействия:

- чрезвычайно опасные;
- высоко опасные;

- умеренно опасные;
- мало опасные.

#### **По характеру токсичности:**

- Раздражающие — разрушающие кожный покров и слизистые оболочки (фтор, хлор и др.);
- Удушающие — разрушающие органы дыхания (аммиак, сероводород, угарный газ и др.);
- Наркотические — действующие на кровь (ацетилен, бензол, фиол и др.);
- Соматические — действующие на нервную систему (свинец, мышьяк, метиловый спирт, сероводород)

#### **По характеру воздействия на организм человека:**

- Общетоксические вещества, вызывающие отравление всего организма (оксид углерода, свинец, ртуть, бензол, мышьяк и его соединения и др.).
- Раздражающие вещества, вызывающие раздражение дыхательного тракта и слизистых оболочек (хлор, аммиак, диоксид серы, озон и др.).
- Сенсibilизирующие вещества, действующие как аллергены (формальдегид, различные растворители и лаки на основе нитросоединений и др.).
- Канцерогенные вещества, вызывающие развитие раковых заболеваний (бензопирен, асбест, бериллий и его соединения и др.).
- Мутагенные вещества, приводящие к нарушению генетического кода, изменению наследственной информации (свинец, марганец, радиоактивные изотопы и др.).
- Вещества, влияющие на репродуктивную (детородную) функцию (ртуть, свинец, стирол, радиоактивные изотопы и др.).

#### **Производственная пыль и аэрозоли преимущественно фиброгенного действия.**

Образование производственной пыли характерно для таких отраслей как горнорудная и угольная промышленность, машиностроение, строительство, металлургия и химическая промышленность. В результате технологических процессов в воздухе производственных помещений и на рабочих местах вне зданий скапливаются взвешенные, мелкораздробленные частицы твердых веществ. Заболевания, полученные от пыли, считаются одними из первых в ряду производственных болезней.

## ЧТО ЖЕ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПЫЛЬ, КАКАЯ ОНА БЫВАЕТ, И КАКИЕ ВЫЗЫВАЕТ ЗАБОЛЕВАНИЯ?



По происхождению пыль разделяют на органическую, неорганическую и смешанную. Органическая пыль может быть естественной, животного или растительного происхождения (древесная, хлопковая и др.) и искусственной — пыль пластмасс, резины, смол, красителей и других синтетических веществ. Неорганическая пыль может быть минеральной (кварцевая, силикатная, асбестовая, цементная, наждачная, фарфоровая и др.) и металлической (цинковая, железная, медная, свинцовая, марганцевая). На сегодняшний день, в условиях производства особенно распространена пыль смешанного состава, состоящая из минеральных и металлических частиц (например, смесь пыли железа и кремния), органическая и неорганическая (например, пыль злаков и почвы). Самые опасные заболевания, вызваны попаданием пыли в легкие: пневмокозиозы (силикозы, металлокозиозы, сидерозы), бронхит, бронхиальная астма и другие.

Важная характеристика пылевых частиц — их дисперсность (размер). Видимые частицы пыли имеют размер более 10 микрон, микроскопические частицы — от 10 до 0,25 микрон, ультрамикроскопические частицы — менее 0,25 микрон. Дисперсность частиц определяет степень влияния на здоровья человека.

Наиболее опасными считаются видимые частицы. Так называемые аэрозоли конденсации образуются из паров металлов, металлоидов и их соединений, которые при охлаждении превращаются в твердые частицы. Это аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД). Фиброгенное действие пыли заключается в раздражении слизистых оболочек дыхательных путей. Задерживаясь в легких длительное время, АПФД постепенно вызывают разрастание вокруг каждой пылинки соединительной ткани, которая не способна воспринимать кислород из вдыхаемого воздуха, насыщать им кровь и выделять при выдохе углекислоту, как это делает нормальная легочная ткань. Процесс разрастания соединительной ткани протекает медленно, как правило, годами. Однако при длительном стаже работы в условиях высокой запыленности разросшаяся соединительная ткань постепенно замещает легочную, снижая, таким образом, основную функцию легких — усвоение кислорода и отдачу углекислоты.

Последствия попадания **АПФД** на кожу менее опасны, чем остальные. Может возникнуть зуд, появиться покраснение, сухость кожного покрова. Пыли химических веществ, таких как мышьяк или карбид кальция способны вызывать на коже небольшие язвочки.

Более опасно попадание пыли на слизистые оболочки глаз. Пыль вызывает конъюнктивит глаз и появляется их сверхчувствительность к солнечному свету.

Кроме пыли, в рабочей зоне могут находиться другие вредные вещества. Они проникают в организм человека через органы дыхания, желудочно-кишечный тракт, кожный покров.

Условия производственной вредности сказываются не только на здоровье, но, как следствие, и на производительности труда, поэтому в производственных учреждениях требуется проводить профилактические мероприятия по борьбе с пылью.

Снизить содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны позволяют следующие основные мероприятия:

- исключение использования вредных веществ — самый надежный способ не подвергать людей воздействию вредного вещества;
- замена вредных веществ менее вредными — в настоящее время замена такая мера становится все более осуществимой, так как разрабатывается все больше и больше безопасных продуктов;
- рационализация технологических процессов, устраняющая образование вредных веществ;
- герметизация оборудования и полная изоляция процесса от работников;

*Например, в сталеплавильных цехах с целью защиты людей от гари, паров расплавленного металла и высоких температур устанавливают защитные ограждения на определенной дистанции и вентилируемые кабины для операторов, ведущих технологический процесс*

- механизация и автоматизация производственных процессов;
- устройство различных систем вентиляции;

*Например, местная вытяжная вентиляция — это механическая система вентиляции, предназначенная для удаления определен-*

*ных загрязняющих веществ от их источника. Состоит из шкафа или колпака-уловителя паров / газов; труб для удаления загрязняющего вещества; устройства очистки воздуха; вентилятора для обеспечения скорости движения воздуха, соответствующей уровню загрязненности; места выброса загрязненного воздуха.*

### **Приточная или общая вентиляция**

— предназначена для нагнетания потока воздуха внутрь помещения для снижения концентрации или полного вытеснения загрязняющих веществ.

— можно использовать только для загрязняющих веществ с низкой токсичностью и низкой плотностью, которые равномерно выделяются в малых количествах.

*Приточная вентиляция подходит для участков, где нецелесообразно удалять загрязняющее вещество непосредственно у источника его образования*

- увлажнение обрабатываемых материалов;
- использование работающими индивидуальных средств защиты.
- в местах использования опасных веществ следует запретить прием пищи, напитков и курение, загрязненная одежда и комбинезоны должны регулярно обеспыливаться и стираться, содержать в чистоте и убирать рабочие места

## **Виброакустические факторы.**

**Акустический шум** — это звуковые колебания, различные по амплитуде и частоте. В целях специальной оценки условий труда считается, что вредное воздействие шума проявляется с 80 дБ.

Шум высоких уровней отрицательно влияет на центральную нервную систему, желудок, двигательные функции, умственную работу, зрение. Изменяются частота и наполнение пульса, кровяное давление, замедляются реакции, ослабляется внимание, ухудшается разборчивость речи.

Снижается чувствительность органа слуха, что приводит к временному повышению порога слышимости-человек перестает слышать тихие звуки. При длительном воздействии шума высокого уровня возникают необратимые потери слуха, и развивается профессиональное заболевание — тугоухость.

**Инfrasound** — это звуковые волны, имеющие частоту ниже воспринимаемой человеческим ухом. Воздействие инфразвука интенсивностью 130 децибел и выше может вызвать у человека остановку сердца. Под воздействием сверхвысокочастотного излучения возникают нарушения восприятия реальности, страх, усталость, тошнота, головная боль, могут повреждаться сердце, мозг, центральная нервная система. Очень трудно остановить распространение волн, имеющих такую длину волны. Дверь, стена или любые ушные затычки не будут являться защитой против звуковых волн такого типа. Эти волны проникают практически везде, и только определенные звуко-абсорбирующие поверхности могут служить препятствием на пути инфразвука. Специальные звуко-абсорбирующие вкладыши для защиты ушей смогут предохранить ваш слух.

**Ультразвуком** называют механические колебания упругой среды с частотой, превышающей верхний предел слышимости –20 кГц. Различают два вида ультразвуковых колебаний – контактный и воздушный. Контактный ультразвук обладает главным образом локальным действием на организм, поскольку передается при непосредственном контакте с ультразвуковым инструментом, обрабатываемыми деталями или средами, где возбуждаются ультразвуковые колебания.

При действии локального (контактного) ультразвука возникают явления вегетативного полиневрита рук (реже ног) разной степени выраженности, вплоть до развития пареза кистей и предплечий, вегетативно-сосудистой дисфункции.

**Воздушный путь** воздействия ультразвуковых колебаний, генерируемых низкочастотным ультразвуком промышленного оборудования, неблагоприятно воздействует на организм человека. Длительное систематическое воздействие ультразвука, распространяющегося воздушным путем, вызывает болезни нервной, сердечно-сосудистой систем, снижает обменные процессы в организме, вызывает снижение слуха.

Степень выраженности изменений зависит от интенсивности и длительности воздействия ультразвука, воздействующего на человека воздушным путём, и усиливается при наличии в спектре высокочастотного шума, при этом присоединяется выраженное снижение слуха.

В случае продолжения контакта с ультразвуком указанные расстройства приобретают более стойкий характер. Характер изменений, возникающих в организме под воздействием ультразвука, зависит от дозы воздействия.

Малые дозы дают стимулирующий эффект – микромассаж, ускорение обменных процессов, что успешно используется в медицине для лечения различных заболеваний. Более большие дозы и длительное время воздействия ультразвука на организм приводит к расстройствам различных систем организма.

Меры предупреждения неблагоприятного действия ультразвука на организм операторов технологических установок, персонала лечебно-диагностических кабинетов состоят в первую очередь в проведении мероприятий технического характера:

- создание автоматизированного ультразвукового оборудования с дистанционным управлением;
- использование по возможности маломощного оборудования, что способствует снижению интенсивности шума и ультразвука на рабочих местах на 20-40 дБ;
- размещение оборудования в звукоизолированных помещениях или кабинетах с дистанционным управлением;
- оборудование звукоизолирующих устройств, кожухов, экранов из листовой стали или дюралюминия, покрытых резиной, противощумной мастикой и другими материалами;
- автоматическое отключение ультразвуковых преобразователей, где возможен контакт с ультразвуком (загрузка и выгрузка материалов);
- использование ультразвуковых установок с наиболее удалёнными от слышимого диапазона частотами – не ниже 22кГц;
- для защиты рук от контактного действия ультразвука рекомендуется применение специального рабочего инструмента с виброизолирующей рукояткой;

Если по производственным причинам невозможно снизить уровень интенсивности шума и ультразвука до допустимых значений, необходимо использование средств индивидуальной защиты – противошумов, резиновых перчаток с хлопчатобумажной прокладкой и др.

**Вибрация** — механические колебания упругих тел при низких частотах (1,6-1000 Гц) с большими амплитудами (0,5-0,03 мм).

Систематическое воздействие вибрации на человека вызывает вибрационную болезнь (неврит) с потерей трудоспособности, при которой наступают изменения в сердечнососудистой, нервной и костно-мышечной системах. В особо тяжелых случаях в организме человека наступают необратимые изменения, приводящие к инвалидности.

По способу передачи на человека различают:

- **общую вибрацию**, передающуюся через опорные поверхности на тело сидящего или стоящего человека;
- **локальную вибрацию**, передающуюся через руки человека.

В борьбе с общей вибрацией наиболее эффективны мероприятия, направленные на ограничение времени воздействия на организм, работающего:

- уменьшения вибрации в источнике образования конструктивными и технологическими методами при разработке новых и модернизации существующих машин, оборудования;
- уменьшения вибрации на пути распространения средствами виброизоляции и вибропоглощения, например, применение специальных сидений, площадок с пассивной пружинной изоляцией, резиновых, поролоновых и других виброгасящих настилов, мастик и т.д., применения дистанционного или автоматического управления;
- конструирования и изготовления оборудования, создающего вибрацию, в комплекте с виброизоляторами, рассчитанными на типовые условия установки или по заданию потребителя; использования машин и оборудования в соответствии с их назначением, предусмотренным нормативно-технической документацией;
- исключения контакта работающих с вибрирующими поверхностями за пределами рабочего места или рабочей зоны (установка ограждений, сигнализации, блокировки, предупреждающих надписей);
- запрещения пребывания рабочих на вибрирующей поверхности производственного оборудования во время его работы; своевременного планового и предупредительного ремонта машин и оборудования (с балансировкой движущихся частей), проверкой крепления агрегатов к полу, фундаменту, строительным конструкциям с последующим контролем вибрационных характеристик;
- своевременного ремонта профиля путей, поверхностей для перемещения машин, поддерживающих конструкций; установки стационарного оборудования на отдельные фундаменты и поддерживающие конструкции зданий и сооружений.

К санитарно-профилактическим мероприятиям относятся:

- проведение обязательных предварительных при поступлении

на работу и периодических профилактических медицинских осмотров для выявления противопоказаний к виброопасным работам и выявления начальных отклонений в организме работающего;

■ применение виброгасящих средств индивидуальной защиты (ботинок, сидений, ковриков).

## **Неионизирующие электромагнитные поля и излучения (ЭМП).**

К ним относятся:

- неионизирующие электромагнитные излучения и поля естественного происхождения;
- статические электрические поля;
- постоянные магнитные поля;
- электромагнитные излучения и поля промышленной частоты и радиочастотного диапазона;
- лазерное излучение.

В результате длительного пребывания в зоне действия электромагнитных полей наступают преждевременная утомляемость, сонливость или нарушение сна, появляются частые головные боли, наступает расстройство нервной системы и др. При систематическом облучении наблюдаются стойкие нервно-психические заболевания, изменение кровяного давления, замедление пульса, трофические явления (выпадение волос, ломкость ногтей и т.п.

В зависимости от условий работы персонала, класса напряженности и местонахождения источников электромагнитных полей (воздушные линии электропередачи (ВЛ), открытые распределительные устройства (ОРУ), электрофизические установки и др.) применяют различные методы защиты:

### **■ временем или расстоянием**

защита временем заключается в ограничении времени пребывания человека в поле, если его напряженность превышает 5 кВ/м для электрических полей промышленной частоты. Защита расстоянием связана с уменьшением напряженности при удалении от источника. Пространство у токоведущих частей, в котором напряженность поля более 5 кВ/м, называется зоной влияния.

### **■ применением заземленных тросов:**

например, применение заземленных тросов, подвешенных на высоте 2,5 м над землей под фазами соединительных шин от-

крытых распределительных устройств (ОРУ) напряжением 750 кВ, уменьшает потенциал в рабочей зоне на высоте 1,8 м (на уровне роста человека), с 30 до 13 кВ

■ **экранированием устройств:**

защита рабочих мест от источников электромагнитных излучений экранами, поглощающими или отражающими электромагнитную энергию. Общее экранирование является наиболее эффективным методом защиты работающих от воздействия ЭМП. Лучшее решение данной проблемы – экранирование всех элементов установки одним кожухом-экраном, однако это не всегда осуществимо. Примером могут служить ВЧ-установки промышленного нагрева (в частности, индукционные печи).

■ **применением экранирующей одежды:**

комбинезоны и халаты из металлизированной ткани, осуществляющие защиту человека по принципу сетчатого экрана. Для защиты глаз используют очки, вмонтированные в капюшон или выполненные отдельно. Для защиты от полей промышленной частоты также используют спецобувь и средства защиты головы, рук и лица. Однако вследствие их малого удобства эти средства используются, как правило, только в особых случаях (при ремонтных работах, в аварийных ситуациях и т.п.). Для изготовления экранов используют материалы с высокой электропроводимостью – медь, латунь, алюминий, сталь. Сетчатые экраны менее эффективны, чем сплошные, но они удобны в эксплуатации и применяются в тех случаях, когда необходимо ослабление плотности потока энергии. В качестве отражающего материала применяют также оптически прозрачное стекло, покрытое диоксидом олова: этот материал используется для окон кабин, камер. Возможно дистанционное управление установками из экранированных камер или отдельных помещений. Рабочее место следует располагать в зоне минимальной интенсивности облучения, однако по условиям технологического процесса это не всегда приемлемо.

## **Ионизирующие излучения**

Ионизирующее излучение – это широкое понятие, объединяющее альфа, бета, гамма, рентгеновское и нейтронное излучение. Под ним в науке понимают мощный поток энергии, способный отрывать или присоединять электроны к атомам. Это придает нейтральным, уравновешенным атомам и молекулам положительный или отрицательный электрический

заряд, превращая их в ионы. По сравнению с нейтральными молекулами ионы обладают большей физической и химической активностью.

Источники ионизирующего излучения бывают естественными, то есть, природными, и искусственными – созданными человеком. Естественные источники суммарно больше влияют на человека.

- В первую очередь, это радионуклиды, которые есть в составе руд. Процессы выветривания выносят их в грунтовые и даже артезианские воды, в почву, в атмосферу.
- Второй естественный источник ионизирующего излучения – космические лучи. Часть их поглощается атмосферой, но при этом образуются тритий, радиофосфор, радиоуглерод.

Важный источник ионизирующего излучения — уголь и углеводороды — нефть и природный газ. Залегают они глубоко, но при добыче и транспортировке их влияние на радиационный фон становится заметным. При сжигании или переработке радиационный фон может снижаться, но не исчезает, поэтому выхлопные газы могут значительно повысить фон.

Источники ионизирующих излучений используются в различных отраслях промышленности, строительстве и других областях. В машино- и приборостроении ионизирующее излучение применяют для определения износа деталей, качества сварных швов, структуры металла и т. д. Радиоактивные изотопы применяют в строительстве и промышленности строительных материалов при дефектоскопии, в контрольно-измерительных и регулирующих приборах (толщиномеры, плотномеры, регуляторы уровня). Радиоактивные вещества в металлургии применяют для технологических целей (в контрольно-измерительных приборах — измерители толщины прокатных профилей) и при проведении исследований (изучении распределения деформаций при прокатке, распределения и поведения вредных примесей в литом и деформированном металле).

Ионизирующее излучение при воздействии на организм человека может вызвать два вида эффекта, которые клинической медициной относятся к болезням:

- лучевая болезнь, лучевое бесплодие, аномалии в развитии плода и др.
- злокачественные опухоли, лейкозы, наследственные болезни.

Симптомами лучевой болезни первой степени служат слабость, головные боли, нарушение сна и аппетита, усиливающиеся на второй стадии

заболевания, но здесь они дополняются нарушениями в деятельности сердечно-сосудистой системы, изменением обмена веществ и состава крови, расстройством пищеварительных органов. У людей, перенесших лучевую болезнь, повышается вероятность развития злокачественных опухолей и заболеваний кроветворных органов.

Лучевая болезнь в острой (тяжелой) форме развивается в результате облучения организма большими дозами ионизирующих излучений за короткий промежуток времени. Однако воздействие на организм человека и малых доз радиации также опасно, поскольку может привести к нарушению наследственной информации человеческого организма, мутации.

Безопасность работы с источниками ионизирующих излучений на предприятиях контролируют службы радиационной безопасности. Основные задачи по контролю радиационной обстановки в зависимости от характера проводимых работ следующие:

- контроль мощности дозы рентгеновского, гамма- и нейтронного излучений, плотности потока частиц ионизирующего излучения на рабочих местах, в смежных помещениях, на территории организации, в санитарно-защитной зоне и зоне наблюдения;
- контроль уровней загрязнения радиоактивными веществами рабочих поверхностей, оборудования, транспортных средств, средств индивидуальной защиты, кожных покровов и одежды персонала;
- контроль объемной активности газов и аэрозолей в воздухе рабочих помещений;
- контроль или оценка активности выбросов и сбросов радиоактивных веществ;
- контроль уровней радиоактивного загрязнения объектов окружающей среды в санитарно-защитной зоне и зоне наблюдения.

Санитарно-защитная зона — территория вокруг источника ионизирующего излучения, на которой уровень облучения людей в условиях нормальной эксплуатации данного источника может превысить установленный предел дозы облучения населения.

Зона наблюдения — территория за пределами санитарно-защитной зоны, на которой проводится радиационный контроль.

Администрация еще до получения источников ионизирующих излучений определяет перечень лиц, которые будут работать с этими источниками, а также инструктирует и обучает их и назначает работников, ответственных за радиационный контроль, учет и хранение источников.

**Пункт III. Производственные факторы, связанные с внешними обстоятельствами труда и производства - с недостатками санитарных условий на рабочем месте (например, нерациональное отопление производственных помещений, освещенность и т. п.)**

В Трудовом кодексе РК термин «**производственная санитария**» определен, как система санитарно-гигиенических, организационных мероприятий и технических средств, предотвращающих или уменьшающих воздействие на работников вредных производственных факторов. Мы рассмотрели с вами выше мероприятия уменьшающие вредное воздействие на работников таких факторов, как пыль, шум, вибрация и др. перейдем к рассмотрению мероприятий для обеспечения санитарных условий на рабочих местах.

- Санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

**Производственно-бытовые условия** — условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи.

К санитарно-бытовым помещениям относят гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, места для курения, помещения для личной гигиены женщин, устройства питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, а также необходимое оборудование санитарно-бытовых помещений, включая аптечки первой помощи. Базовые нормативные требования к ним отражены в Таблице 7.2.

*Таблица 7.2. Нормативные требования  
санитарно-бытовым помещениям.*

<b>Вид помещения, объекта/ситуация</b>	<b>Базовые нормативные требования</b>
Санитарно-бытовые помещения для приема пищи (столовые и т. п.) и обеспечения личной гигиены работников	Должны быть оборудованы: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ устройствами питьевого водоснабжения;</li> <li>■ водопроводом;</li> <li>■ канализацией;</li> <li>■ отоплением.</li> </ul>
Гардеробные для переодевания и хранения домашней и рабочей одежды, санузлы, душевые, умывальные	Оборудуют отдельно для мужчин и женщин. Хотя для предприятий, цехов, участков, площадок и иных обособленных объектов с численностью до 15 работников на объекте допустимы совмещенные гардеробные, санузлы, душевые, умывальные.
Шкафчики для одежды	Должны предусматривать раздельное хранение рабочей и личной одежды
Количество мест в гардеробных спецодежды	Независимо от способа хранения должно соответствовать количеству работников в наибольшей смене, занятых на работах, сопровождающихся загрязнением одежды и тела.
Гардеробные для рабочей и личной одежды	При открытом способе хранения количество мест должно соответствовать числу работников в 2-х смежных наиболее многочисленных сменах. А при закрытом способе хранения — количеству работников во всех сменах.

<p>Устройство помещений для сушки и обеспыливания спецодежды и обуви, их пропускная способность и применяемые способы сушки и обеспыливания</p>	<p>Должны обеспечивать полное просушивание и удаление пыли со спецодежды и обуви к началу следующей рабочей смены</p>
<p>Гардеробные для спецодежды, загрязненной веществами I-го и II-го класса опасности, указанными в гигиенических нормативах, а также патогенными микроорганизмами,</p>	<p>Хранение одежды — после обеззараживания (дезактивации, дезинфекции, дегазации). Для выдачи работникам чистой одежды должна быть предусмотрена раздаточная спецодежда. Прием (сбор) и временное хранение загрязненной спецодежды должно происходить в изолированном помещении, расположенном рядом с гардеробной спецодежды.</p>
<p>Обработка спецодежды, загрязненной патогенными микроорганизмами</p>	<p>Нужно проводить после каждой смены. Периодичность обработки спецодежды, загрязненной веществами I-го и II-го класса опасности, указанными в гигиенических нормативах, зависит от степени загрязнения вещей и может быть ежесменной, периодической или эпизодической.</p>
<p>Умывальные</p>	<p>Размещают:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ в помещениях, смежных с гардеробными;</li><li>■ в гардеробных в специально отведенных местах.</li></ul>
<p>При производственных процессах, связанных с загрязнением спецодежды, а также с применением веществ I—II классов опасности, указанных в утвержденных гигиенических нормативах</p>	<p>Оборудуют помещение, предназначенное для смены одежды, санитарной обработки персонала и контроля радиоактивного и химического загрязнения кожных покровов и спецодежды, включающее также душевую и гардеробную.</p>

<p>Полы, стены и оборудование гардеробных, умывальных, душевых, туалетов, кабин для личной гигиены женщин, ручных и ножных ванн</p>	<p>Должны иметь покрытия из влагостойких материалов с гладкими поверхностями, устойчивыми к воздействию моющих, дезинфицирующих средств</p>
<p>Тамбуры санузлов</p>	<p>Оснащают умывальниками с электрополотенцами или полотенцами разового пользования</p>
<p>На участках, где интенсивность теплового облучения превышает установленные гигиенические нормативы</p>	<p>В составе помещений для отдыха должно быть устройство для охлаждения воздуха</p>
<p>При производственных процессах, связанных с выделением пыли и вредных веществ</p>	<p>В гардеробных должны быть предусмотрены респираторные</p>
<p>Для лиц, занятых на работах, связанных с выделением пыли</p>	<p>Должно быть предусмотрено наличие средств обеспыливания спецодежды</p>
<p>Помещения, оснащенные специальным оборудованием для гидромассажа ног</p>	<p>Должны быть предусмотрены на производствах с численностью работающих более 251 человека с условиями труда, связанным с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ пребыванием работающих стоя при превышении гигиенических нормативов по тяжести трудового процесса;</li> <li>■ технологическим оборудованием, генерирующим вибрацию, передающуюся на ноги.</li> </ul>
<p>Кабины для проведения комплекса физиотерапевтических процедур с целью профилактики вибрационной болезни (тепловых гидропроцедур, воздушного обогрева рук с микромассажем, гимнастики)</p>	<p>Должны быть предусмотрены на производствах с технологическими процессами и операциями, генерирующими вибрацию, при превышении установленных гигиенических нормативов, с численностью работающих 251 человек и более</p>

Также обратим внимание еще на ряд требований к санитарно-бытовым помещениям:

- все работники должны быть обеспечены питьевой водой, соответствующей требованиям гигиенических нормативов;
- запрещено использование санитарно-бытовых помещений не по назначению;
- недопустимо пересечение потоков рабочих в чистой и загрязненной одежде;
- санитарно-бытовые помещения должны подвергаться влажной уборке и дезинфекции после каждой смены;
- на предприятии должны быть организованы помещения для приема пищи.

К мероприятиям по обеспечению санитарных условий на производстве относят также:

- **поддержание в соответствии с санитарными требованиями территории предприятия, основных производственных и вспомогательных помещений.**

Территория производственного объекта и производственных площадок должна содержаться в чистоте. Проезды и проходы должны быть свободными для движения транспорта и людей, ровными, не иметь рытвин, ям и освещаться в темное время суток.

Не допускается пребывание на территории организации лиц, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и в нездоровом (физически или психически) состоянии, а также нахождение на территории посторонних лиц без сопровождающего или специального разрешения.

- **нормализация параметров микроклимата (теплый/ холодный период года) в рабочей зоне**

Микроклимат характеризуется:

- температурой воздуха;
- относительной влажностью воздуха;
- скоростью движения воздуха;
- интенсивностью теплового излучения от нагретых поверхностей;

Высокая температура воздуха способствует быстрой утомляемости работающего, может привести к перегреву организма, тепловому удару,

обезвоживанию, тепловому обмороку и судорогам. Низкая температура воздуха может вызвать местное или общее охлаждение организма (гипотермию), стать причиной простудного заболевания либо обморожения.

Высокая относительная влажность при высокой температуре воздуха способствует перегреванию организма, при низкой же температуре увеличивается теплоотдача с поверхности кожи, что ведет к переохлаждению. Низкая влажность вызывает неприятные ощущения в виде сухости слизистых оболочек дыхательных путей работающего.

Подвижность воздуха эффективно способствует теплоотдаче организма человека и положительно проявляется при высоких температурах, но отрицательно при низких.

Оптимальные микроклиматические условия установлены по критериям оптимального теплового и функционального состояния человека. Они обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены при минимальном напряжении механизмов терморегуляции, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности и являются предпочтительными на рабочих местах.

Допустимые микроклиматические условия установлены по критериям допустимого теплового и функционального состояния человека на период 8-часовой рабочей смены. Они не вызывают повреждений или нарушений состояния здоровья, но могут приводить к возникновению общих и локальных ощущений теплового дискомфорта, напряжению механизмов терморегуляции, ухудшению самочувствия и понижению работоспособности.

Для сбережения здоровья людей, работающих в условиях нагревающего микроклимата, используют кондиционирование. Система кондиционирования включает в себя комплекс технических средств, осуществляющих требуемую обработку воздуха, транспортирование его и распределение в обслуживаемых помещениях, устройствах для глушения шума, вызываемого работой оборудования.

В условиях низких температур предусматривается система отопления для поддержания во всех производственных зданиях и сооружениях температуры, соответствующей установленным нормам. Система отопления должна компенсировать потери тепла через строительные ограждения, а также нагрев проникающего в помещения холодного воздуха.

- обеспечение требуемых нормативов естественного и искусственного освещения;

Недостаток или неправильное распределение света снижает производительность труда, вызывает утомление глаз, провоцирует заболевания зрения, повышает уровень травматизма. На рабочих объектах любого назначения используются три вида освещения – естественное, искусственное (электрическое) и совмещенное (комбинация солнечного и электрического света). Для каждого вида предусмотрены нормативы.

Плохое освещение может увеличивать риск таких проблем со здоровьем, как:

- усталость и боль в глазах, сухость глаз;
- головная боль;
- нечеткость зрения и двоение в глазах;
- нарушение зрения (отдаленный риск).

При оценке освещения следует учитывать ряд факторов:

- блики;
- контрастность;
- недостаточная яркость;
- распределение света;
- мерцание;
- расположение неподвижно закрепленных деталей.

Результаты измерения освещенности выражают в люксах, и на плане территории предприятия должны быть указаны те места, в которых фактически производятся измерения. Таким образом, можно установить, где именно необходимы корректирующие мероприятия.

- обеспечение защиты от опасных биологических агентов;

Опасный биологический агент – это любой микроорганизм, который может вызвать инфекцию, аллергию, оказывать токсическое действие или опасность для здоровья человека. Это также насекомые, грызуны, вирусы, бактерии, паразиты.

Источниками биологической опасности могут быть бактерии, вирусы, насекомые, растения, птицы, животные и человек. Источником может также быть органическая пыль, которая образуется из сена, зерна, топливных брикетов, соломы и от домашнего скота. Органическая пыль

включает в себя плесень, пыльцу, бактерии, пестициды, химические вещества, корм, волосы, перья, помет и др. длительный контакт с органической пылью может вызвать заложенность носа, кашель, сухие хрипы, бронхит и пневмонию.

Управление биологическими рисками применяется с целью снижения вероятности возникновения негативных последствий воздействия опасных биологических факторов.

Профилактика в области биологической безопасности подразделяется на следующие профилактические мероприятия:

■ **общие;**

это контроль и мониторинг бактериологической ситуации, обучение, информированность и готовность соответствующих служб к реагированию;

■ **направленные на источник биологической угрозы;**

это своевременное выявление инфицированных и контактировавших с ними людей, животных и т.п., ликвидация очагов инфекций и (или) очагов распространения болезней растений; совершенствование методик раннего выявления (экспресс-диагностики) биологических угроз;

■ **направленные на опасный биологический фактор;**

это введение ограничительных мероприятий, в том числе карантина; применение средств индивидуальной защиты, соблюдение личной гигиены, социальной дистанции; проведение дезинфекции, дезинсекции и дератизации, обработки средствами защиты растений; улучшение социально-бытовых условий;

■ **направленные на восприимчивый организм;**

это проведение профилактических медицинских осмотров населения; содействие в формировании здорового образа жизни и здорового питания населения; иммунопрофилактика; обеспечение средствами индивидуальной защиты

Мы закончили с вами рассмотрение мероприятий, относящихся к производственной гигиене, и переходим к рассмотрению лечебно-профилактических мероприятий.

### 7.3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Охрана труда как дисциплина занимается взаимосвязью между профессиональной деятельностью и здоровьем. Всемирная Организация Здравоохранения (ВОЗ) дает следующее определение здоровья — это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни или физических дефектов (Пreamбула Устава ВОЗ).

Здоровье - динамический процесс, в большой степени зависящий от индивидуальной способности адаптироваться к среде; быть здоровым означает сохранять интеллектуальную и социальную активность, несмотря на нарушения или недостатки (ВОЗ, 1978).

В результате воздействия производственных факторов могут возникнуть нарушения здоровья работников, например,

- профессиональные заболевания;
- производственно - обусловленная заболеваемость;
- усиление общего заболевания, которое уже имеет работник, и снижение сопротивляемости его организма в отношении внешних факторов, обуславливающих повышение общей заболеваемости;
- снижение работоспособности и производительности труда

Профилактикой, укреплением здоровья, лечением, оказанием первой помощи, реабилитацией, а также другими мероприятиями для скорого восстановления и возвращения к работе работников с вышеперечисленными нарушениями занимается **медицины труда**.

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают мониторинг здоровья, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

**Мониторинг здоровья работников** — общий термин, охватывающий процедуры и исследования для оценки здоровья работника с целью обнаружения и опознавания любой аномалии. К процедурам оценки здоровья относятся медицинские осмотры, биологический мониторинг, рентгенографическое исследование, анкеты или анализ медицинских карт.

Предсменный и послесменный осмотры проводится индивидуально и включает в себя:

- опрос, осмотр и оценку внешнего вида, походки, позы обследуемого, адекватности поведения и эмоциональных реакций, связанности и четкости речи, мимики, сознания, состояния кожных покровов и видимых слизистых оболочек, окраски склер, величины зрачков, особенностей дыхания;
- измерение и оценку артериального давления, частоты и качественных характеристик пульса, измерение температуры тела, в случае необходимости (при наличии жалоб или показаний).

При отсутствии жалоб, объективных признаков заболеваний и нарушений функционального состояния организма, осмотренный допускается к работе.

**Предварительные обязательные медицинские осмотры** (далее — предварительные осмотры) проводятся при поступлении на работу или учебу с целью выяснения пригодности к выполнению обязанностей по профессии или учебе, а также предупреждения общих, профессиональных и нераспространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

**Периодические обязательные медицинские осмотры** (далее — периодический осмотр) проводятся с целью обеспечения динамического наблюдения за состоянием здоровья работающих, своевременного установления начальных признаков заболеваний, предупреждения общих, профессиональных и нераспространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

Периодичность проведения периодических осмотров:

- ежегодный периодический осмотр — 1 раз в год;
- предсменное медицинское освидетельствование — в течение 1 часа перед началом рабочей смены;
- предрейсовый и послерейсовый медицинский осмотр — в течение 30 минут перед началом рейса, и в течение 30 минут после окончания рейса.

Работодатель совместно с медицинской организацией составляет не позднее 1 декабря список лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, руководствуясь Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры.

Медицинские работники, участвующие в медицинском осмотре, изучают заранее с характеристиками производственных факторов и условий тру-

да работников, представленными работодателем. Председателем врачебной комиссии является врач-профпатолог, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии и сертификат специалиста (профпатолога).

В состав врачебной комиссии обязательных медицинских осмотров входят следующие медицинские работники: терапевт, хирург, невропатолог, оториноларинголог, офтальмолог, дерматовенеролог, гинеколог, рентгенолог, врач по функциональной диагностике, врач-лаборант, прошедшие подготовку по профессиональной патологии.

Медицинская организация, проводившая обязательный периодический медицинский осмотр, результаты обследования каждого работника, вводит в медицинскую информационную систему.

По результатам периодического медицинского осмотра формируются следующие группы работников:

- **здоровые работники** с нормальным функциональным состоянием организма: работоспособность не нарушается, отклонений в состоянии здоровья в связи с профессиональной деятельностью не наблюдается
- **практически здоровые работники**, имеющие нестойкое, пограничное функциональное состояние организма: у практически здоровых людей в процессе труда ухудшается большинство физиологических показателей (особенно в конце смены или недели). Появляются начальные формы общих заболеваний.
- **работники**, имеющие патологическое функциональное состояние организма и признаки воздействия на организм вредных производственных факторов: условия работы, в конце смены, недели формируют реакции, характерные для патологического функционирования организма у практически здоровых людей, исчезающие у большинства работников после полноценного отдыха. Однако, у этих работников есть подозрение на производственно-обусловленные и профессиональные заболевания. В этом случае работника направляют в медицинскую организацию, оказывающую специализированную помощь по профессиональной патологии для проведения экспертизы связи заболевания с выполнением работником трудовых (служебных) обязанностей.

Работодатель не допускает к работе лиц, не прошедших медицинский осмотр или признанных непригодными к работе по состоянию здоровья или имеющих медицинские противопоказания к труду.

Есть виды работы, на которые нельзя поступить без прохождения психиатрического освидетельствования. **Психиатрическое освидетельствование работников** проводится в соответствии со статьей 166 Кодекса РК О здоровье народа и системе здравоохранения. Цель психиатрического освидетельствования работников — это экспертиза профессиональной пригодности.

Таковыми работами являются:

- работы, связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов);
- работы в условиях повышенной опасности.

Работники, занятые на указанных работах, должны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование **не реже 1 раза в 5 лет**. Отказ работника от прохождения периодического психиатрического освидетельствования является основанием для отстранения его от работы.

После оценки состояния здоровья или выраженной патологии работодатель разрабатывает три вида профилактических мероприятий, которую составляют основу ежегодного плана мероприятий по оздоровлению работников и улучшению условий труда, согласованный с территориальным подразделением ведомства государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

В зависимости от функционального состояния здоровья работников и наличия факторов риска заболевания разрабатывают следующие лечебно-профилактические мероприятия.

**Первичная профилактика** — на этом этапе работник остается здоровым. Предотвращение болезни является основной задачей и включает два этапа:

#### 1. Укрепление здоровья, путем:

- обеспечения правильного питания;
- физическая активность;
- пропаганда высоких стандартов личной гигиены и гигиены окружающей среды (например, обучение принципам рациональной утилизации отходов и получение безопасной воды);
- обеспечение контроля опасностей на производстве;
- санитарное просвещение.

## 2. Специальная защита, путем:

- средства коллективной защиты, предназначенных для одновременной защиты двух и более работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- использования средств индивидуальной защиты, предназначенных для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда
- вакцинация
- выдача молока или равноценных пищевых продуктов и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания .

*История выдачи молока началась в 1918 году, когда Председатель СовНарКома В. И. Ленин особым декретом утвердил выдачу молока голодающим рабочим Путиловского завода в Петрограде (Ленинград, Санкт-Петербург). Через год так называемые «спеу-жиры» в виде молока, масла, животных жиров стали выдаваться на многих промышленных предприятиях для поддержания физических сил сильно недоедавших пролетариев. С тех пор эта норма так и осталась в нормативных документах по охране труда, как социальная мера. Если говорить о практическом применении молока при сильном отравлении токсическими веществами, то оно состоит в том, чтобы выпить 0,5—1,0 литра молока и спустя 5 минут вызвать обильную рвоту.*

*Специализированные продукты для лечебного и профилактического питания — это новое поколение средств защиты, которые человек принимает внутрь. Такие продукты обладают хорошими детоксикационными свойствами, т. е. обезвреживают ядовитые вещества и токсины и выводят их из организма естественным путем.*

**Вторичная профилактика** — на этом уровне у работника выявляется общее заболевание, производственно-обусловленная заболеваемость, профессиональное заболевание. Например, работники, длительно и часто болеющие (более 3 случаев или 30 дней временной нетрудоспособности из-за болезни за предшествующий осмотру год), страдающие хроническими заболеваниями.

**Производственно-обусловленная заболеваемость** — это общая заболеваемость различной этиологии, имеющая тенденцию к повышению по мере увеличения стажа работы в неблагоприятных условиях труда и превышающая таковую в профессио-

нальных группах, не контактирующих с вредными факторами. Например, превышение среднего уровня общей заболеваемости болезнями органов дыхания у работников плавильных цехов по сравнению с остальным персоналом предприятия, не имеющего контакт с промышленными аэрозолями.

**Профессиональное заболевание** - хроническое или острое заболевание, вызванное воздействием на работника вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении работником своих трудовых (служебных) обязанностей;

Вторичная профилактика включает в себя комплекс мероприятий, направленных на устранение выраженных факторов риска, которые при определенных условиях (стресс, ослабление иммунитета, чрезмерные нагрузки на любые другие функциональные системы организма) могут привести к возникновению, обострению и рецидиву заболевания:

1. **своевременное и эффективное лечение**, путем диспансеризации, динамического наблюдения, направленного лечения и рационального последовательного оздоровления.
2. **ограничение инвалидизации**, путем лечения, направленного на остановку прогрессирования заболевания и предотвращения осложнений.

**Реабилитационные мероприятия по охране труда**, или третичная профилактика — это комплекс мероприятий, по возвращению работника на рабочее место и использование тех способностей, которые у него остаются. Третичная профилактика имеет целью социальную (формирование уверенности в собственной социальной пригодности), трудовую (возможность восстановления трудовых навыков), психологическую (восстановление поведенческой активности) и медицинскую (восстановление функций органов и систем организма) реабилитацию.

**Медицинская реабилитация** проводится в специализированных медицинских учреждениях по индивидуальным программам.

**Профессиональная реабилитация** является одним из видов социальной реабилитации, направленная на формирование новых или восстановление утраченных человеком трудовых и профессиональных навыков и впоследствии его трудоустройство. На сотрудников охраны труда возлагается обязанность по ведению учета лиц, работа которых не соответствует или перестала соответствовать из-за травмы или болезни, и теперь эти работники нуждаются в предоставлении им другой работы,

которая больше соответствовала их способностям. Либо таких работников нужно направить на переобучение другой специальности.

Процесс социальной реабилитации представляет собой процесс взаимодействия личности и общества, который включает в себя, с одной стороны, способ передачи индивиду социального опыта, способ включения его в систему общественных отношений, с другой стороны, процесс личностных изменений.

#### **7.4. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА.**

Ключевые показатели результативности и эффективности (КПЭ) деятельности в области охраны труда должны отражать соответствие деятельности предприятия нормам безопасности.

**Нормы безопасности** — качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

**Предприятия должны постоянно отслеживать свои показатели по охране труда и оценивать эффективность и результативность системы.**

Предлагаем рассмотреть, какие же показатели для оценки системы управления охраной труда можно применять.

Нередко для оценки функционирования системы охраны труда собирают статистику исключительно по уже произошедшим инцидентам, например частоте несчастных случаев на производстве, числу травм и количеству работников с производственными заболеваниями. Это так называемые запаздывающие показатели (Lagging indicators) – показатели случившихся инцидентов – могут свидетельствовать лишь одно: технические и организационные барьеры против реализации рисков недостаточно хороши, и отслеживать эти параметры, безусловно, важно.

В этом случае эффективность выполняемых мероприятий вычисляется не в привязке к достижению целей, а наоборот — к неудачам, что осложняет выполнение объективной оценки фактических мероприятий. Принимая во внимание, что достижение нулевых показателей по трав-

матризму и смертельным случаям непременно должно оставаться конечной стратегической целью, тем не менее очевидно, что, если речь идет об управлении системой, необходим мониторинг показателей, отражающих текущую ситуацию операционной эффективности процессов в управлении охраной труда. Отразить текущую ситуацию призваны опережающие показатели (leading indicators).

Индикаторы позволяют оценить, насколько действия, связанные с повышением безопасности, достигают желаемых результатов и приводят ли они к снижению вероятности или тяжести последствий несчастного случая. Поэтому, в системе менеджмента безопасности и охраны труда важно учитывать обе категории показателей, а также выявлять их взаимосвязь. Эти показатели каскадируются по управленческим уровням в соответствии с поставленными целями в области безопасности и охраны труда. Кроме того, они демонстрируют эволюцию культуры безопасности вашего предприятия и направлены на развитие личной и коллективной приверженности вопросам безопасности и охраны труда.

#### ■ Запаздывающие показатели.

**Абсолютное число** несчастных случаев на производстве и полученных профессиональных заболеваний являются наиболее используемыми в отчетах показателями.

В модуле по международным нормам в области безопасности и охраны труда мы рассмотрели концепцию Vision Zero. Международные эксперты отмечают, что «Нулевой вред» наиболее успешен, когда используется как философская концепция, а не как цифра. Это мощное заявление о намерениях высшего руководства, в котором «Нулевой вред» обозначается как стратегическая (3—5 лет) цель с регулярным мониторингом и является метрикой приверженности высшего руководства для публичных отчетов.

Но все-таки, если компания ставит КПЭ в абсолютных числах несчастных случаев и профзаболеваний, то это должно быть только для самого высшего уровня руководителей (совет директоров, первые руководители предприятий). Так как только они могут повлиять на приоритеты в распределении ресурсов компании и объемы инвестирования в меры по снижению риска травматизма и аварийности.

Однако сами по себе эти цифры неинформативны, потому что абсолютное значение не дает понимания, произошло улучшение или нет. Например, когда количество инцидентов уменьшается при сокращении

численности персонала или количество аварий уменьшается, но их последствия более серьезные.

Абсолютные показатели позволяют зафиксировать конкретное состояние условий и охраны труда, но не позволяют в целях анализа и управления объективно оценить, а главное сравнить динамику процессов охраны труда и структуру сложных явлений типа производственного травматизма.

Для анализа и планирования управленческих решений в сфере охраны труда следует применять исключительно относительные показатели, которые рассчитывают по исходным первичным абсолютным показателям и/или статистическим данным.

Приведем примеры самых универсальных и простых показателей.

#### ■ Коэффициент частоты травматизма

Данный коэффициент показывает количество несчастных случаев на производстве, приходящихся на 1000 сотрудников. Этот показатель можно сравнивать по годам или подразделениям.

$KЧТ = КТ \times 1000 / Р$ , где

КЧТ – коэффициент частоты травматизма;

КТ – количество травмированных работников за выбранный промежуток времени;

Р – численность работников за выбранный промежуток.

#### ■ Коэффициент частоты случаев профзаболеваний

Аналогичен предыдущему показателю, но отражает количество случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний на 1000 сотрудников.

$KЧП = КП \times 1000 / Р$ , где

КЧП – коэффициент частоты случаев профзаболеваний;

КП – количество случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний за выбранный промежуток времени;

Р – численность работников за выбранный промежуток.

#### ■ Коэффициент тяжести травматизма

Коэффициент отражает длительность периода нетрудоспособности по отношению к общему количеству несчастных случаев.

$KТТ = КДН / КНС$ , где

КТТ – коэффициент тяжести травматизма;

КДН – суммарное количество дней временной нетрудоспособности, вызванной несчастными случаями на производстве за

выбранный промежуток времени;

КНС – количество несчастных случаев за выбранный промежуток времени.

#### ■ Коэффициент выполнения мероприятий

Этот показатель представляет собой соотношение фактически выполненных мероприятий по ОТ к запланированным за календарный период.

$KBP = VM/ZM$ , где

КВП — коэффициент выполнения мероприятий;

VM — количество фактически выполненных мероприятий;

ZM — количество запланированных мероприятий

### Опережающие показатели

Опережающие показатели эффективности отражают отражающих текущую ситуацию операционной эффективности процессов в управлении охраной труда и вовлеченность управленческих уровней всей организации, а не только службы охраны труда.

Без вовлеченности высшего руководства в систему менеджмента невозможна ее полноценная реализация. Руководство ставит и транслирует цели компании, наделяет сотрудников полномочиями для решения тех или иных задач, оценивает результаты. Охрана труда не должна оставаться без внимания руководителей. Важно, чтобы аудиты не только проводились, но и принимались во внимание руководством. Индикатором при этом является рассмотрение руководством 100% отчетов по результатам внутренних и внешних аудитов по охране труда.

Вряд ли можно считать программу по охране труда внедренной, если сотрудники о ней не подозревают. Информация о том, как сотруднику обеспечить свою безопасность и безопасность других людей на конкретном рабочем месте, должна быть прописана в должностной инструкции. И не только в должностной инструкции производственного персонала, но и других подразделениях — управление персоналом, финансы, закупки, юридическая поддержка и др. Параметр, отражающий этот аспект – **100% должностных инструкций, в которые включены требования в области безопасности и охраны труда**. При этом этот показатель устанавливается как линейному руководителю, так и кадровой службе. 100% сотрудников, прошедших обучение по охране труда. Имеются в виду те сотрудники, для которых установлено такое требование, и которых не должны допускать к работе без свидетельства о прохождении обучения. Допуск к работе без прохождения обучения по охране труда

– нарушение законодательства. Этот показатель также устанавливается не только линейному руководителю, но и службе, ответственной за все процессы обучения на предприятии.

**Результативность тренингов по охране труда.** В конце обучения можно проводить тестирования и при его успешном прохождении выдавать сертификат для допуска к тем или иным работам. Но результативность обучения можно оценить только в процессе работы – по неукоснительному соблюдению обученного персонала требований ОТ.

Еще один важный показатель – **количество рисков, которые могли реализоваться, но их удалось избежать.** Это так называемые происшествя без последствий, которые мы подробно рассмотрели с вами в модуле по расследованию происшествий. Неоценимую помощь в сборе информации окажут работники на местах и инициативные группы. Это возможно лишь в том случае, если люди вовлечены в систему, если у них есть инструменты для предоставления обратной связи, если руководство поощряет предложения по улучшению.

Неисправное оборудование может стать источником опасности для работающих на нем сотрудников. Падение подъемного крана или отлетевшая деталь от станка могут стать причиной производственных травм или смерти. Поэтому в поле зрения системы менеджмента попадает и оборудование, которое должно проходить своевременное техническое обслуживание. Показатель – 100% выполненных мероприятий, включенных в план по предупреждению технического обслуживания.

Если в операционной деятельности задействованы подрядчики, их работа также должна учитываться в системе менеджмента охраны труда. Работа с подрядными организациями – это внешний процесс. Если в подрядной организации произойдет инцидент, ответственной будет она, то тень ляжет и на компанию заказчика. Более того, в рамках рабочей схемы за инцидент отвечает руководитель компании. Показатель – 100% выполнения установленных для подрядных организаций КПЭ в отношении обеспечения охраны труда.

При выявлении несоответствий, например, при оценке рисков или расследовании происшествий, важно предусмотреть корректирующие действия (КД). План КД должен быть выполнен на 100%. КД должны быть такими, чтобы принятые меры вели к 0 несчастных случаев для той или иной категории инцидентов в следующем году. Если инцидент происходит в следующем году, необходимо анализировать корневую причину.

При обнаружении опасных условий и/ или поведения - 100% выполнения установленных превентивных мер.

Кроме того, улучшения по всем перечисленным выше показателям (или отсутствие прогресса) можно проанализировать и выявить, какие из принятых мер позволили добиться намеченных результатов, чтобы в дальнейшем, используя лучшие практики, совершенствовать систему менеджмента охраны труда.

Итак, мы подошли к концу модуля, посвященному мероприятиям по охране труда и оценки их результативности. Мы разобрали с вами мероприятия гигиены и медицины труда и привели некоторые примеры ключевых показателей эффективности, которые можно отслеживать и оценивать, и на основе полученной информации принимать меры для улучшения системы менеджмента в области безопасности и охраны труда. Каждая организация сама определяет, что именно измерять и с какой периодичностью, исходя из специфики деятельности и поставленных целей.



RNIOT



8 МОДУЛЬ.  
**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО  
И КОНТРОЛЬ  
В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **8.1. Формы социального партнерства в Республике Казахстан. Создание правовой базы эффективной организации работ по обеспечению безопасности и охраны труда с помощью коллективного договора и соглашений по безопасности и охране труда.**

В странах с переходной экономикой поддержка и укрепление социального диалога имеет особую важность. Социальное партнерство - это система отношений и механизмов, направленных на обеспечение согласований интересов представителями органов исполнительной власти, представителями работодателей и работников.

Термин «социальное партнерство» означает консультации и сотрудничество между наемными работниками (профсоюзами) и работодателями (предпринимателями) на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. Иными словами, социальное партнерство — это эффективный инструмент взаимного согласования интересов государства, работников и работодателей по широкому спектру вопросов касательно денежных трудовых доходов и социального страхования работников, пенсий и иных компенсационных выплат.

Наемные работники и работодатели представляют две главные стороны социального партнерства, поскольку они не могут существовать друг без друга. И даже, если между ними возникают конфликты, то в интересах обеих сторон найти действенные способы их своевременного и взаимовыгодного разрешения.

Социальное партнерство — это система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся. В новейшей истории создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма, положило начало социальному партнерству.

**Существуют следующие формы социального партнерства:**

- коллективные переговоры и заключение коллективных договоров;
- взаимные консультации (переговоры);
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

## Различают следующие функции социального партнерства:

- **прямые функции** социального партнерства, реализация которых направлена на обеспечение социальной стабильности в обществе;
- **косвенные функции** социального партнерства, которые обеспечивают формирование гражданского общества, развитие демократии, обеспечение социального равенства и справедливости.

На основе социального партнерства достигается баланс интересов сторон, когда участники переговорного процесса приходят к компромиссному решению, удовлетворяющему их критерии. Поэтому от каждой стороны требуется достаточно высокий уровень политической зрелости и организованности, соответствующим характеристикам современного общества. В частности, стороны социального партнерства должны принимать активное участие в разработке экономической и социальной политики, выработке мер реструктуризации отраслей экономики и повышении занятости, определении целей и приоритетов правительства в сфере денежно-кредитной и фискальной политики, то есть во всех аспектах, касающихся развития экономики и социальной сферы.

Наиболее широкое распространение получило социальное партнерство на уровне предприятия. Здесь, чаще всего в переговорах, участвуют две стороны, поэтому такая форма партнерства называется «бипартизмом». Иными словами, «бипартизм» — это сотрудничество главных субъектов трудовых отношений: наемных работников и работодателя, заключающееся в проведении коллективных переговоров, консультаций и совместной деятельности по решению целого ряда задач, обеспечивающих как повышение доходов сторон, так и их развитие.

Однако, существует институт трехстороннего сотрудничества - «трипартизм» - между представителями работников и предпринимателей, а также государством (в лице исполнительного органа власти). «Трипартизм», как правило, реализуется на национальном, отраслевом и региональном уровнях.

**Социальное партнерство базируется на целом ряде принципов, среди которых особо выделяют следующее:**

- **равенство прав:** каждая сторона может быть инициатором переговоров, иметь равный вес голоса при обсуждении вопросов и принятии решения. Этот принцип предоставляет сторонам равный доступ к возможностям, решить свои задачи. Кроме того, принцип обеспечивает работникам равный доступ

к возможностям реализовать свой потенциал, независимо от происхождения, социального и имущественного положения, национальной принадлежности, пола и возраста;

- свобода выбора: свободное принятие решения об участии в переговорах и свободный выбор вопросов для обсуждений. Первые два принципа являются фундаментальными, и соответствуют принципам классического либерализма;

- прозрачность: стороны открыто обсуждают все вопросы, соблюдают нормы национального законодательства, в том числе Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, а также норм международных соглашений, касающихся социально-трудовых отношений (конвенции МОТ, правила ВТО и др.). Сюда же относится освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства;

- уважение интересов партнеров: стороны со вниманием относятся к интересам партнеров, тщательно рассматривают их и учитывают при принятии решения;

- полномочность представителей сторон: представители работников избираются на собрании (конференции), а их полномочия подтверждаются протоколом собрания (конференции). Представители работодателя назначаются, а их полномочия подтверждаются приказом;

- добровольность: стороны добровольно принимают на себя обязательства, а также без принуждения и угроз соглашаются исполнять их. Данный принцип укрепляет обязательность выполнения пунктов соглашений и коллективных договоров. При этом принимаемые сторонами обязательства должны быть реально выполнимыми;

- ответственность: каждая сторона несет ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств, в том числе в рамках норм действующего законодательства (устанавливается административная ответственность).

### **Выделяют следующие формы социального партнерства:**

- проведение совместного обсуждения проектов законов, государственных программ и стратегий, отраслевых и региональных программ, тарифов естественных монополий и других документов, влияющих на благосостояние работников, а также затрагивающих иные их интересы;

- совместная работа по совершенствованию экономических институтов и условий для развития предпринимательства;

- вовлечение работников в управлении корпорацией, в том

числе путем внедрения принципов корпоративного управления;  
■ совершенствование формальных норм и неформальных правил социального партнерства, в том числе обеспечивающих эффективное взаимодействие сторон.

**Казахстан, основываящий свою работу на принципах трипартизма и понимая значимость социального партнерства ратифицировал следующие международные документы:**

Конвенция МОТ №87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», которая устанавливает право как работникам, так и работодателям, без какого-то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации при единственном условии - подчиняться уставам этих последних».

Конвенция МОТ №98 «О праве на ведение коллективных переговоров», которая предоставляет защиту против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения, защиту организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга, а также определяет меры с целью поощрения и развития коллективных переговоров.

Конвенция МОТ №135 «О представителях трудящихся», которая предоставляет широкие возможности трудящимся для защиты своих интересов, использования профессиональных навыков и способностей для выполнения работы.

Казахстан является одним из первых государств среди стран Содружества Независимых Государств, принявших закон о социальном партнерстве. В настоящее время на республиканском, региональном и отраслевом уровнях в Казахстане действуют органы социального партнерства (ст. 147 Трудового Кодекса Республики Казахстан).

Под социальным партнерством в самом широком смысле мы понимаем современный институт, регулирующий взаимоотношения между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и государством (государственные органы). Партнерство обеспечивает согласование интересов сторон в социальной и экономической сферах.

Сторонами социального партнерства осуществляется большая работа по развитию социального диалога на всех уровнях трехстороннего сотрудничества.

Социальное партнерство в Республике Казахстан направлено на решение следующих основных задач:

- создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений; содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов всех слоев общества;
- содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты; содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях;
- содействие разрешению коллективных трудовых споров; выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

**Основными принципами социального партнерства являются:**

- обязательности участия представителей органов исполнительной власти, представителей работодателей и работников в деятельности комиссий;
- полномочности сторон;
- паритетного представительства;
- равноправия сторон;
- взаимной ответственности

Основными институтами социального партнерства являются комиссии. Действующее законодательство устанавливает принципы, правила и порядок формирования постоянно действующих комиссий на разных уровнях (республиканском, отраслевом и региональном).

- 1) на республиканском уровне — республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — республиканская комиссия);
- 2) на отраслевом уровне — отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — отраслевая комиссия);
- 3) на региональном (областном, городском, районном) уровне — областными, городскими, районными комиссиями по социальному пар-

тнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее — региональная комиссия);

4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем на основе законодательства Республики Казахстан.

---

## **КАКОВЫ ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИХ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ, ОТРАСЛЕВЫХ, РЕГИОНАЛЬНЫХ КОМИССИЙ?**

---



Основными целями комиссий являются регулирование социальных и трудовых отношений и согласование интересов сторон. Комиссии действуют в соответствии с утвержденными ими положениями и планами работ. Заседания комиссий проводятся не реже двух раз в год. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. Все участники сторон социального партнерства наделяются равными полномочиями.

Рассмотрим подробно организацию социального партнерства на каждом из перечисленных уровней.

### **1. Организация социального партнерства на республиканском уровне.**

На республиканском уровне социальное партнерство обеспечивается **Республиканской трехсторонней комиссией**, которая формируется для создания общих правовых рамок регулирования экономических и социально-трудовых отношений. Участниками являются: Правительство Республики Казахстан, республиканских объединений работодателей и республиканских объединений профсоюзов.

**Республиканская трехсторонняя комиссия** является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими социальными и трудовыми отношениями функционирует под председательством Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан и осуществляет свою деятельность в форме:

- заседаний представителей Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей;
- заседаний рабочих групп РТК;
- консультаций, коллективных переговоров, согласования позиций Сторон по основным направлениям социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

**Основополагающим инструментом социального партнерства в Республике Казахстан** является **Генеральное соглашение**, заключаемое между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей.

**Генеральное соглашение** — это основной документ социального партнерства, устанавливающий приоритетные направления в следующих сферах совместной деятельности сторон:

- о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;
- об утверждении национальной рамки квалификаций;
- об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;
- о развитии социального партнерства и диалога;
- о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

В 2021 году Стороны социального партнерства подписали Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2021-2023 годы.

В Генеральное соглашение включаются наиболее актуальные вопросы: создание новых рабочих мест, снижение уровня безработицы, совершенствование системы оплаты труда, охраны и безопасности труда, снижение уровня бедности, защита внутреннего рынка.

В разработке соглашения приняли участие социальные партнеры - Правительство Республики Казахстан, республиканских объединений работодателей и республиканских объединений профсоюзов.

## 2. Организация социального партнерства на отраслевом уровне.

**Комиссии на отраслевом уровне** (отраслевая комиссия) создаются при уполномоченных государственных органах соответствующей сферы деятельности для проведения консультаций и переговоров с последующим принятием решений. Перечень отраслей, в которых создаются отраслевые комиссии по социальному партнерству, устанавливается решением республиканской комиссии по социальному партнерству, которая конкретизирует условия установления полномочного представительства со стороны работников. Ими являются отраслевые профсоюзы, имеющие структурные подразделения на территории областей и городов республиканского значения.

**Отраслевая трехсторонняя комиссия** является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями.

**Основными сторонами социального партнерства на отраслевом уровне** являются полномочные представители уполномоченных государственных органов соответствующих сфер деятельности, отраслевых профессиональных союзов, отраслевых объединений (ассоциаций, союзов) работодателей, а при их отсутствии — отраслевые организации.

**Основным инструментом социального партнерства на отраслевом уровне является отраслевые соглашения**, которые заключаются между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами.

**Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться следующие положения:**

- о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли;
- о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:
  - минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;
  - минимальных значений межразрядных коэффициентов;
  - единого порядка установления доплат работникам, занятым

на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- об утверждении отраслевой рамки квалификаций

### **3. Организация социального партнерства на региональном уровне.**

Социальное партнерство на региональном уровне обеспечивается местными исполнительными органами соответствующей административно-территориальной единицы.

**Региональная трехсторонняя комиссия** является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов социальных партнеров путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими соглашениями и решениями.

**Основными сторонами социального партнерства на региональном уровне являются:**

- **на уровне области, города республиканского значения, столицы** — полномочные представители местных исполнительных органов, территориальных объединений профессиональных союзов, областного или города республиканского значения и столицы объединения (ассоциации, союза) работодателей, областного или города республиканского значения и столицы объединения по малому предпринимательству;

- **на уровне района, города областного значения** — полномочные представители местных исполнительных органов, районного или города областного значения объединения по малому предпринимательству, территориальных объединений профессиональных союзов.

**Основным инструментом социального партнерства на региональном уровне является региональные соглашения, в которых предусматриваются следующие положения:**

- о развитии социального партнерства и диалога в регионе;
- о рассмотрении программных и стратегических документов региона;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- о содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;
- о принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы;

- о деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.



**Важно!** Положения соглашения, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

#### 4. Организация социального партнерства на уровне организации.

**Основными сторонами социального партнерства на уровне организации являются:**

- работодатель;
- профсоюз или работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

**Основным инструментом социального партнерства на уровне организации является коллективный договор, в котором предусматриваются следующие положения:**

- о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- об установлении межразрядных коэффициентов;
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;
- о создании условий для деятельности профессионального союза;
- о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора;
- об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников;
- о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными

и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- о порядке индексации заработной платы;
- об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о гарантиях и льготах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;
- об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
- об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;
- о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности;
- о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;
- о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста;
- о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;
- об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;
- об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;
- о добровольных пенсионных взносах;

- о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;
- об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;
- о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;
- о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- другие вопросы, определенные сторонами и настоящим Кодексом.



Важно! Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

## 8.2. Организация работы Производственного Совета (комиссии) по безопасности и охране труда.

В соответствии со статьей 203 Трудового кодекса Республики Казахстан Производственный совет по безопасности и охране труда в организациях создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей.

### ЧТО ТАКОЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СОВЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА?



**Производственный совет по безопасности и охране труда** (далее — Совет) — это коллегиальный орган, образуемый на паритетной основе из числа представителей работодателя и работников, включая технических инспекторов охраны труда для осуществления совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований безопасности

и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.



В состав Производственного совета по безопасности и охране труда на паритетной основе (50 на 50) входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда.

Состав Производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Производственный совет принимает решение открытым голосованием, простым большинством голосов от числа присутствующих на его заседании. Решения Производственного совета оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Решения Производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

## **КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ, ФУНКЦИИ, ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА?**



К основным задачам Производственного совета по безопасности и охране труда относятся:

- согласование организационных и иных мероприятий по вопросам охраны труда и техники безопасности. Разработка перспективных и текущих планов мероприятий по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

■ организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа существующего состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организации, и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем безопасности и охраны труда.

■ рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора и/или соглашения по охране труда.

■ информирование работников организации:

- о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

- о действующих нормативных актах в области промышленной безопасности, санитарных норм и правил Республики Казахстан, по обеспечению специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения.

■ оказание содействия работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда.

## **Функции Производственного Совета.**

■ Рассмотрение предложений по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в организации безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

■ Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и организации в целом, участие в проведении обследо-

дований по обращениям работников и внесение предписаний по устранению выявленных нарушений.

■ Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в организации.

■ Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке структурных подразделений и организации в целом к приведению постоянных рабочих мест на производственных объектах в соответствие требованиям охраны труда.

■ Разработка проекта затрат на охрану труда организации.

■ Оказание содействия работодателю:

- в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного актива и работников по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;

- во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

- в информировании работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний, о действующих нормативах по обеспечению сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения;

- в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлении контроля расходования средств организации, направляемых на улучшение условий охраны труда;

■ Контроль состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания.

■ Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здо-

ровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

- Рассмотрение спорных вопросов, возникающих в процессе проведения проверок состояния условий и охраны труда в организации, принятие по ним решений.

- Участие в работе по пропаганде охраны труда на предприятии, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

### **Права Производственного Совета по охране труда.**

- Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья.

- Заслушивать на заседаниях Совета информацию работодателя (его представителей), руководителей и других работников структурных подразделений организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

- Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

- Вносить предложения работодателю о привлечении за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда к дисциплинарной ответственности работников, должностных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

- Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников и должностных лиц за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в организации.

- Привлекать специалистов, экспертов для участия в подготовке решений по безопасности и охране труда.

- Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

### **Производственный Совет по охране труда несет ответственность:**

- за принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу в пределах своей компетенции;

- за соответствие принятых решений законодательству Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

## **КАКОВ ПОРЯДОК И МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА?**



Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Обеспечение деятельности Совета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, нормативным правовым актом работодателя.

Для выполнения возложенных задач члены Совета периодически, не реже одного раза в три года, проходят обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования за счет средств работодателя.

В своей работе Совет взаимодействует с уполномоченным государственным органом по труду, другими государственными органами надзора и контроля, службой безопасности и охраны труда организации и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей производства). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется решением Совета.

### **8.3. Реализация общественного контроля на уровне работодателя.**

Осуществление общественного контроля, внутреннего контроля по безопасности и охране труда возложен на Производственный совет по безопасности и охране труда. В состав Производственного совета по безопасности и охране труда входит технический инспектор по охране труда (далее — технический инспектор).

**Технический инспектор осуществляет общественный контроль за:**

- соблюдением законов, других нормативных правовых актов по безопасности и охране труда,
- соблюдением работодателем мероприятий по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

---

## **КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УЧАСТИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА?**

---



Правовые основы деятельности технических инспекторов по охране труда и требования относительно организации их работы с учетом обязанностей, прав и полномочий профсоюзов в сфере охраны труда определены Конвенцией Международной организации труда № 135 «О защите прав представителей работников на предприятиях и предоставляемых им возможностях» и Конвенцией Международной организации труда № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда», а также Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», другими актами законодательства и межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

---

## **КАКИЕ ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПРАВА ТЕХНИЧЕСКИХ ИНСПЕКТОРОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА?**

---



**Основными задачами технического инспектора** являются защита прав и интересов работников в сфере безопасности и охраны труда, определенных законодательством, содействие созданию для каждого работника здоровых и безопасных условий труда в соответствии с установленными нормативами.

**Задачи технического инспектора по охране труда:**

- проверяет безопасность труда на рабочем месте, соблюдение работниками правил, норм, инструкций, других нормативных правовых актов по безопасности и охране труда и вносит работодателю (его представителям) предложения относительно устранения обнаруженных нарушений и недостатков по этим вопросам, сообщает о результатах проверки профсоюзному комитету.

- немедленно информирует бригадира, мастера или другого руководителя участка, цеха, предприятия, службы охраны труда, председателя выборного профсоюзного органа предприятия (структурного подразделения), о каждом несчастном случае, который случился с работниками на производстве.
  - принимает участие в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, на производстве.
  - принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств соглашений и коллективных договоров в части безопасности и охраны труда, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда.
  - принимает участие в паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;
  - принимает участие в работе комиссии по аттестации производственных объектов по условиям труда, по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов после реконструкции и модернизации, установлению новой техники и технологий в соответствии с утвержденными правилами.
  - проверяет выполнение работниками и работодателем обязательств, предусмотренными в соглашениях, коллективных договорах в части охраны труда.
  - участвует в подготовке на соответствующем уровне социального партнерства проектов программ, соглашений, коллективных договоров по вопросам безопасности и охраны труда, вносит соответствующие предложения.
  - рассматривает обращения членов профсоюза по вопросам безопасности и охраны труда и представляет их интересы, в том числе на судебных процессах.
  - принимает участие в совершенствовании системы управления охраной труда организации, в разработке актов по безопасности и охране труда и вносит свои предложения.
  - получает информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателя и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения возложенных на технического инспектора функций.
  - проводит анализ по поручению профсоюзной организации проектов актов работодателя, содержащих вопросы условий и охраны труда, льгот и компенсаций, и готовит письменное мотивированное мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации по конкретному акту.
- оказывает в пределах своей компетенции консультативную и

методическую помощь членам профсоюза по вопросам безопасности и охраны труда.

■ участвует в совместных проверках с другими представителями государственных органов надзора по вопросам соблюдения условий и охраны труда.

### **Технический инспектор по охране труда контролирует:**

■ соблюдение работодателем требований законодательных и нормативных актов по безопасности и охране труда во время приема работников на работу в условиях действия вредных и (или) опасных производственных факторов;

■ выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды;

■ выполнение работодателем решений профсоюзных органов и предписаний государственных контролирурующих органов по вопросам охраны труда;

■ соответствие действующим нормативным правовым актам по безопасности и охране труда технологических процессов, машин, механизмов, оборудования, инструментов, других средств труда, применения работниками безопасных приемов и методов выполнения работ;

■ наличие и полноту инструкций по безопасности и охране труда, своевременность и качество проведения инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности на рабочих местах, обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, обязательное и правильное их использование и своевременное проведение химической чистки, стирки, ремонта, дезинфекции и дезактивации;

■ выполнение работодателем мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшения условий и повышения уровня безопасности труда;

■ обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение работников средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

## Права и преференции технического инспектора по охране труда:

- беспрепятственно и в любое время проводить проверки по вопросам, которые принадлежат к его компетенции, принимать участие в работе комиссий.
- в случае возникновения ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника, должен приостановить работу отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатацию оборудования, механизмов на время, но не менее 1 часа.
- технический инспектор о приостановке должен немедленно известить ответственное должностное лицо (руководителя работ). Составить Акт о приостановке. Акт составляется в 2-х экземплярах: один экземпляр вручается ответственному должностному лицу (руководителю работы), второй — хранится в профкоме.
- технический инспектор проверяет факт устранения и дает разрешение на возобновление функционирования производственного объекта, заполняя соответствующий Акт на возобновление работ.
- получать от работодателя, должностных лиц и работников, необходимые документы и объяснение по вопросам охраны труда, вносить работодателю (соответствующему руководителю) предложения по этим вопросам и получать от него аргументированный ответ.
- обратиться к работодателю с требованием о привлечении к ответственности должностных и других лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
- выполнять другие действия, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Социальная защита прав инспектора регулируется законодательством Республики Казахстан, коллективным договором или Отраслевым соглашением.

Расходы на учебу, приобретение необходимых средств и нормативных документов по безопасности и охране труда, материальное поощрение технических инспекторов осуществляется работодателем на условиях, предусмотренных коллективным договором.

Доплата за выполнение функций технического инспектора в размере, определенном коллективным договором или отраслевым соглашением

(рекомендуемая доплата: не менее 5 месячных расчетных показателей в месяц).

Выборный профсоюзный орган предприятия обеспечивает технического инспектора соответствующими документами (рекомендуемое: удостоверение), которые удостоверяют его право на осуществление общественного контроля в сфере безопасности, гигиены труда и производственной среды.

---

## КАКОВА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ТЕХНИЧЕСКОГО ИНСПЕКТОРА ПО ОХРАНЕ ТРУДА?

---



Технический инспектор несет ответственность:

- за ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- несоблюдение лично требований нормативных актов в области безопасности и охране труда, промышленной безопасности;
- за несоблюдение установленных нормативов обследований.

Для организации работы представителей работников по охране труда необходимо знать не только их основные задачи и права, но и **порядок взаимодействия с руководителями и специалистами организации-работодателя.**

- Кандидатура технического инспектора предлагается профсоюзным комитетом организации, а в случае отсутствия профсоюза — общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.
- Технический инспектор утверждается решением Производственного совета по безопасности и охране труда.
- Производственный совет по безопасности и охране труда выбирает техническими инспекторами опытных работников и специалистов — членов профсоюза, на которых должностными обязанностями не возложена ответственность за обеспечение безопасности и охраны труда, имеющих высшее или среднетехническое образование, прошедших специальную подготовку и имеющих стаж работы не менее пяти лет.
- Инспектором не может быть избран работник, который по занимаемой должности несет ответственность за состояние безопасности и охраны труда, и который подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

- Технический инспектор выполняет свою работу под руководством профсоюзного комитета и ежеквартально отчитывается на профсоюзных собраниях соответствующего участка, цеха, другого структурного подразделения или на заседании профсоюзного комитета о выполнении своих функций.
- Профсоюзный комитет ежеквартально замечания/предложения технического инспектора выносит на заседание Производственного совета по безопасности и охране труда.

Работодатель и профсоюзный комитет обязаны регулярно вести подготовку кадров и обучение инспекторов по вопросам безопасности и охраны труда, экологии, трудового права, поддерживать их предложения и требования, обеспечивать соответствующими нормативными правовыми актами и документами, а также могут за хорошие показатели в работе поощрять инспектора всеми видами морального и материального стимулирования.

Необходимые условия для выполнения обязанностей инспектора, их оплата на период учебы, участие в качестве делегата на съезде, конференциях, пленумах, президиумах регулируются коллективным договором. В течение месяца после утверждения технический инспектор проходит обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров в объеме предусмотренных для руководящих работников и лиц производственных организаций, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, обеспечиваются соответствующими нормативными правовыми актами, методическими, информационными и справочными материалами.

Технический инспектор при осуществлении своих функций, прав и полномочий взаимодействует со службой безопасности и охраны труда организации, с представителями государственных органов надзора и контроля в области охраны труда и здоровья граждан. Для осуществления функций техническому инспектору предоставляется еженедельно время для работы (рекомендуемое время: не менее двух часов еженедельно), с сохранением заработка по основной работе.

Хотим обратить ваше внимание на тот факт, что жалобы на действия инспектора рассматриваются профсоюзным комитетом, Производственным Советом, а принятое им решение может быть отменено только вышестоящим профсоюзным органом.

#### 8.4. Понятие «культура безопасности труда».

Одной из новых методов в управлении безопасностью является понятие культуры безопасного труда. Это абстрактное понятие, относящееся к определенной организации или обществу. Не существует прямых способов ее изменения. Тем не менее, понятие культуры безопасности является решающим, если речь идет о возможности принятия превентивных мер.

Поведение работников определяется тем, как они понимают культуру организации безопасности, и потому именно культура является самым важным элементом, от которого зависит, будет или нет программа безопасности труда эффективной.

Культура достигается ежедневными действиями и решениями, а также посредством систем, обеспечивающих деятельность по организации безопасности со стороны руководителей всех звеньев (менеджеров, супервайзеров) и рабочих.

---

### ЧТО ПОНИМАЕТСЯ ПОД КУЛЬТУРОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА?

---



Если мы обратимся к ратифицированной в Республике Казахстан международной Конвенции № 187, а именно к ст. 1d, то увидим, что КУЛЬТУРА ОХРАНЫ ТРУДА «...означает культуру, в которой право на безопасную и здоровую производственную среду соблюдается на всех уровнях, когда правительства, работодатели и работники принимают активное участие в обеспечении безопасной и здоровой производственной среды посредством системы установленных прав, ответственности и обязанностей и когда принципам профилактики придается самый высокий приоритет».

Другими словами, сегодня, под «культурой безопасности труда может пониматься совокупность всех ценностей, отношений, правил, систем управления и практик, принципов вовлечения и поведенческого подхода, направленных на создание безопасной и здоровой производственной среды, где люди могут трудиться с высоким уровнем качества и продуктивности». (Источник: Report VI “ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities” ILO, Geneva 2003).

## Этапы формирования культуры безопасности труда

В любой компании культурная модель настаивается годами: обрастает своими ценностями, убеждениями и нормами. Эта культура органически проявляется в поведении персонала и быстро распространяется на новых сотрудников. Чтобы улучшить культуру безопасности, нужно изменить внутреннюю среду, в которой существует вся организация. И тут важно понять, на каком этапе находится компания на старте изменений. Рассмотрим, какие есть этапы, на примере модели Хадсона.

*Рисунок 8.1. Модель “Hearts and Minds” Патрика Хадсона*

### Ступени зрелости культуры безопасности

<b>Созидательная</b>	«Коллективное чувство осознанной безопасности» Ответственность за ОТ несут все Постоянный обмен знаниями и совершенствование КБ
<b>Инициативная</b>	«Предотвращаем несчастные случаи» Активный поиск опасностей и их исправление Вовлечение работников в процесс
<b>Расчётливая</b>	«Думаем о безопасности» Много статистики, систем и аудитов, но собранные данные малоэффективны
<b>Реактивная</b>	«Решаем по мере поступления» ОТ и ПБ нацелены на расследование НС, а не на их предотвращение
<b>Патологическая</b>	«Пока не поймали» Ответственность за ОТ игнорируется Нарушения и травмы скрываются

Согласно модели Хадсона на начальном этапе (первая ступень) формируется **патологическая культура безопасности труда**, где главной задачей работника является выжить. Здесь правила и требования практически не соблюдаются, все действия организации направлены на то, чтобы не быть пойманными на нарушении. Несчастные случаи скрываются, а если расследование всё-таки проводится, то виновным оказывается рабочий, а не систематическое нарушение в организации работ.

При реактивной культуре безопасности труда активная работа ведется не на предотвращение несчастных случаев, а на расследование по факту инцидента. Специалисты по охране труда проводят мероприятия, разрабатывают стандарты, но затем все инициативы приостанавливаются и забываются до следующего несчастного случая или до проверки надзорных органов.

**На расчетливой ступени компании** собирают статистику, проводят аудиты, анализируют случившиеся происшествия. Но делается это, скорее, для того чтобы избежать нарушений и штрафов при проверке, чем для рабочих на производстве.

**На инициативной ступени** руководство видит ценности охраны труда, стремится к самосовершенствованию, разрабатывает программы обучения. Управленческая команда начинает говорить о безопасном труде с производственным персоналом, призывать к осознанности и ответственности. На этом уровне проводят оценку рисков, ведется отчетность по инцидентам, а расследование несчастных случаев помогает устранять системные причины нарушений.

**На последнем этапе предприятие выходит на созидательную ступень** — это коллективное чувство осознанной безопасности. Каждый работник несет ответственность за охрану труда, все работают на предупреждение несчастных случаев. Все происшествия разбираются, руководство знает, что реально происходит на производстве и поощряет за сообщения о нарушениях. На этой ступени все действия проводятся не для галочки, а для сокращения травматизма, с заботой о работниках.

### **Взаимосвязь между культурой и показателями охраны труда.**

Бывает так, что руководство и структурные подразделения компании находятся на разных уровнях культуры. Например, один отдел ещё в патологической культуре, другой уже перешёл на расчетливую, а третий приблизился к инициативной ступени. Первый шаг: выяснить, какой культуры безопасности придерживаются топ-менеджмент и руководители подразделений.

Культура компании формируется руководством, и оно выбирает, какой пример подавать остальным сотрудникам. Если работники видят, что руководитель приходит на производство без средств индивидуальной защиты, не пристегивается за рулём или легкомысленно относится к организации условий труда, то и они будут делать точно так же.

И наоборот. Если топ-менеджмент и линейные руководители понимают ценность жизни и здоровья, транслируют правильное отношение к безопасности, то персонал начнет принимать и копировать это поведение. Например, профессор Г. Десслер в своей книге “Управление персоналом” посвящает целую главу безопасности и здоровью работников, в которой он описал ряд методов для предотвращения несчастных случаев. Помимо создания безопасных условий труда отбора и обуче-

ния, он приводит еще ряд способов, таких как отведение безопасности особого внимания, разработка программ мотивации и позитивного подкрепления, пропаганда. Особое внимание обращает на то, что создание безопасных условий труда и предотвращение несчастных случаев невозможно без активного участия руководства: “Руководитель несет ответственность за то чтобы его подчиненные захотели работать безопасно. Каждый сотрудник должен чувствовать озабоченность руководства вопросами безопасности”. Изучив опыт многих американских компаний он сделал вывод о том, что только только руководители могут привить столь необходимы “менталитет безопасности” работникам. Эффективность вводимых изменений напрямую зависит от того, насколько осознанно сами управленцы подходят к вопросам безопасного поведения. При этом процесс развития культуры безопасности не обязательно должен организовываться и управляться только сверху. Инициатива может исходить, например, от HR или от специалистов по охране труда, но, чтобы распространить эту идею на всю компанию, руководители должны её разделять и поддерживать.

## КАКИЕ БЫВАЮТ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА И ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА?



В основе культуры безопасности лежат две главные составляющие.

Первая составляющая - это ответственность за свою безопасность и безопасность своих коллег. То есть, человек сам соблюдает требования безопасности и следит, чтобы другие также соблюдали эти требования. При этом ему не нужен надзор, он отвечает за свои действия перед своей совестью.

Вторая важная составляющая культуры безопасности — это осознанность, когда человек всегда думает, прежде, чем что-то делает. Каждый раз он анализирует свои действия, свое поведение, он всегда настороже, он знает, что есть различного рода опасности и риск получить травму.

На одном из форумов по безопасности прозвучала теория о том, что производственный персонал делится на «звёзд» — безопасные и осознанные (10%), и «ведьм» — отсутствие мотивации и дисциплины, недостаток способностей (10%). Они находятся на противоположных полюсах, остальные 80% сотрудников находятся между ними. Исходя

из данного исследования, одна из основных задач руководителей - выявлять «звёзд», развивать и мотивировать их, а затем делать лидерами для тех 80 процентов работников, пока они не успели перейти на «тёмную сторону». Ведь «ведьмы» тоже могут оказаться лидерами, за которыми будут идти другие сотрудники. В этом вопросе оценка небезопасного поведения и оценка лидерского потенциала могут значительно упростить нам задачу.

Для того, чтобы быть более предметными, давайте ответим на вопрос - Что предполагает положительная культура безопасности труда?

- Четкое формулирование целей в области техники безопасности;
- Доведение этих целей до сведения всех работников предприятия руководством и их разъяснение;
- Обязательное соблюдение всех требований и правил техники безопасности как рядовыми сотрудниками компании, так и, прежде всего, руководителями высшего звена;
- Четкое разграничение сфер ответственности;
- Соответствующее обучение всех сотрудников;
- Создание атмосферы открытости и доверия, что позволит выявлять и быстро устранять недостатки;
- Постоянное отслеживание руководством хода выполнения мероприятий по обеспечению безопасности и, при необходимости, принятие корректирующих мер.

Сегодня существует ряд механизмов и приемов, которые позволяют повысить и мотивировать работников на безопасное поведение. Эти мотивирующие приемы могут быть как материальные (повышение заработной платы, премиальные и др.), так и нематериальные (доска почета, грамоты, путевки и др.).

---

## **КАКИМ ОБРАЗОМ И КТО МОЖЕТ ИНФОРМИРОВАТЬ РАБОТНИКОВ ПО ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА?**

---



В соответствии с пунктом 7 статьи 181 работник имеет право получить достоверную информацию от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и

охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Информирование каждого работника начинается при приеме на работу и заключении трудового договора, в котором работодатель указывает трудовые права работника и информацию об условиях труда на его рабочем месте.

Ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя является также формой информирования работников по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда.

Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

Информирование по вопросам безопасности и охраны труда всех категорий работников является одним из направлений работы **специалиста, отвечающего за организацию охраны труда на предприятии.**

---

## **КАКИЕ ЕСТЬ СПОСОБЫ И СРЕДСТВА МАССОВОГО РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА СРЕДИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ?**

---



Традиционно к таким средствам мы можем отнести:

- информационные стенды, плакаты и стенгазеты;
- демонстрации кино- и видеоматериалов;

- проведение тематических лекций и докладов;
- организация дней информирования и бесед с работниками и т.п.

Несмотря на то, что указанные варианты распространения информации не всегда вызывают положительную реакцию среди работников, все же они остаются недорогими, простыми и эффективными способами пропаганды техники безопасности и охраны труда. Здесь многое зависит от качества подготовки информации.

В последнее время при использовании активных форм пропаганды охраны труда приветствуется творческий подход и создание новых неформальных способов информирования, особенно в молодых коллективах.

В качестве примеров такого подхода можно привести организацию различных конкурсов на тему охраны труда, использование возможностей социальных сетей и коммуникационных средств. Именно творческий подход к информированию работников позволяет добиться наиболее заметных успехов в повышении качественного уровня охраны труда на предприятии, обеспечивает выполнение требуемых норм и правил техники безопасности, улучшает трудовую дисциплину и в целом содействует более эффективному функционированию предприятия.

**Следующий вопрос, который необходимо рассмотреть - это вовлечение работников в управление охраной труда.**

Существует достаточно много подходов вовлечения и усиления роли работников в управлении охраной труда. Мы остановимся более подробно на опыте компании Du Pont, в которой были разработаны десять принципов поведения сотрудников, следование которым обеспечивает безопасность здоровья и труда персонала, а также создает эффективную организационную структуру управления техникой безопасности, действующую не только сверху вниз, но и снизу вверх:

1. Все случаи травматизма и происшествия предотвратимы. Руководство фирмы Du Pont исходит из предпосылки, что любой случай травматизма имеет свою исходную причину, и его можно предотвратить, если таковая будет устранена.
2. Работники являются ключевым элементом. Высоких показателей можно достичь только при наличии квалифицированного персонала, заинтересованного в результатах своего труда и содействующего обеспечению техники безопасности на рабочем месте.

3. Руководство должно отвечать и отчитываться за состояние техники безопасности. Обеспечение безопасности начинается на уровне руководителя, так как именно руководитель располагает необходимыми для этого ресурсами и может донести важность программы до каждого сотрудника.

4. Выполнение работником требований и правил техники безопасности является необходимым условием сохранения за ним рабочего места. Каждый сотрудник должен отвечать за соблюдение всех необходимых норм безопасности и проявлять инициативу в решении вопросов безопасности.

5. Проведение руководством аудитов по технике безопасности является обязательным мероприятием. Руководители предприятия должны осуществлять проверки, которые позволили бы им оценить эффективность функционирования системы техники безопасности и выявить конкретные проблемы или недостатки.

6. В отношении всех происшествий должно проводиться расследование. Руководители предприятия, инженеры по технике безопасности и другие сотрудники, имеющие к этому непосредственное отношение, должны не только в обязательном порядке расследовать несчастные случаи, но и анализировать происшествия, которые могли бы вызвать их. Главное при этом — выяснение причин, а не поиск виновных.

7. Работники должны проходить обучение по технике безопасности. Нельзя полагаться на то, что они сами будут выполнять работу, соблюдая при этом все правила и требования техники безопасности. Необходимы специальные обучающие программы, которые бы ознакомили каждого сотрудника с соответствующими приемами и методами использования индивидуальных средств защиты.

8. Техника безопасности в быту также важна, как и техника безопасности на рабочем месте. Естественным следствием политики фирмы Du Pont в области техники безопасности является применение ее принципов в быту. Если она станет неотъемлемой частью жизни каждого человека, то в выигрыше окажутся все.

9. Недостатки должны быстро устраняться. При выявлении недостатков в системе техники безопасности, для их устранения необходимо принимать оперативные меры.

10. Хорошие показатели техники безопасности свидетельствуют об успешном бизнесе. Травматизм подрывает конкурентоспособность предприятия, отрицательным образом сказываясь на его имидже и на моральной обстановке в трудовом коллективе. Успешно работающие программы по обеспечению техники безопасности повышают качество труда каждого работника и, следовательно, качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг.

В заключении хотим сказать, что создание эффективной системы организации и управления безопасностью труда зависит от корпоративной культуры, которая поощряет безопасное поведение людей. И самое главное, в этот процесс следует вовлечь всех сотрудников предприятия от руководящих работников до рядовых!