



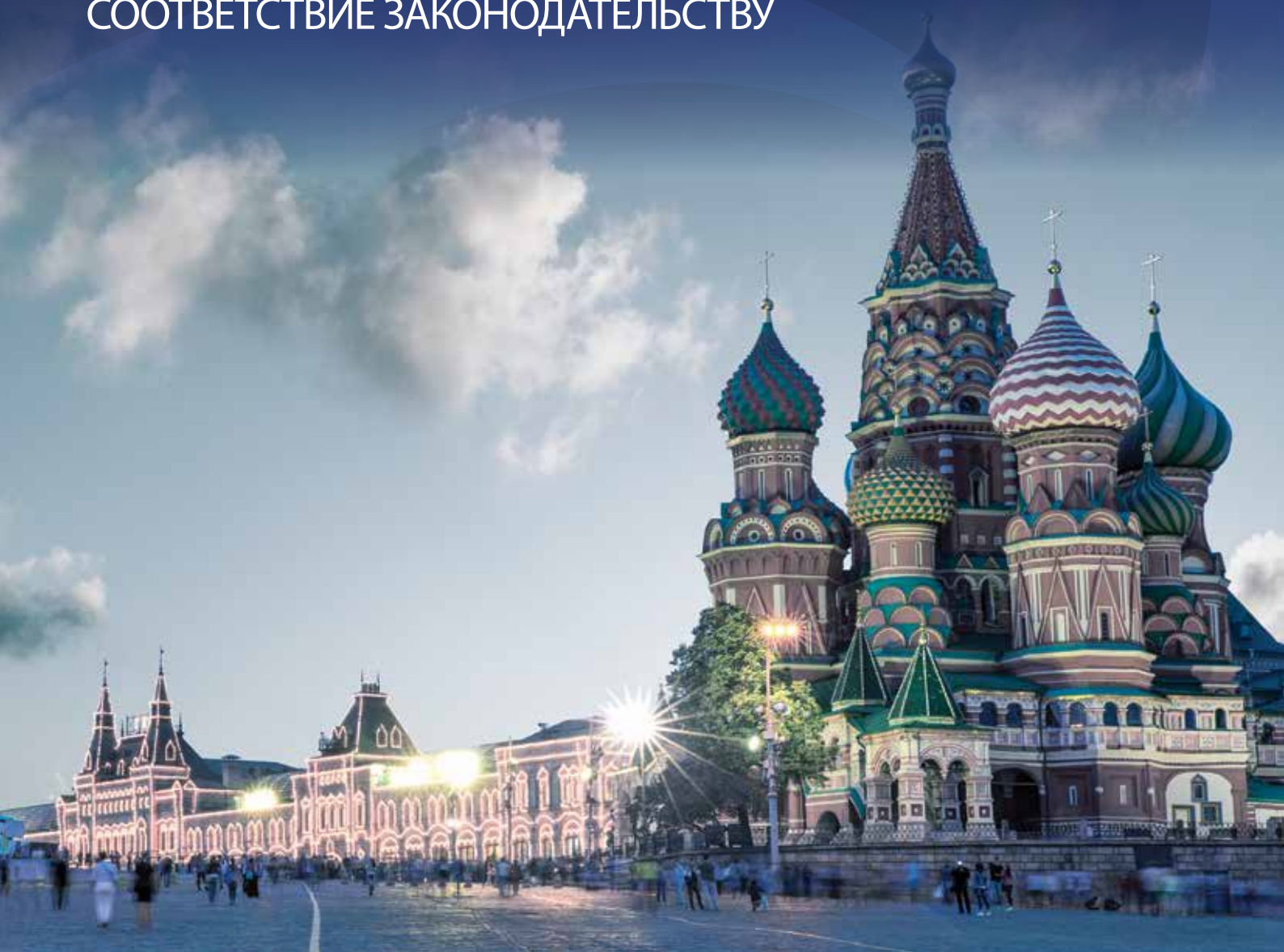
WORLDWIDE REACH. HUMAN TOUCH.



enhesa
Worldwide Compliance Intelligence

ИНВЕСТИРОВАНИЕ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ БИЗНЕСА В РОССИИ

УМЕНЬШЕНИЕ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ
С ОХРАНОЙ И ГИГИЕНОЙ ТРУДА И
СООТВЕТСТВИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ



internationalsos.com

enhesa.com

ВВЕДЕНИЕ

При попытке соблюдения нормативных положений по гигиене и безопасности труда установленных в Российской Федерации организация, работающая в России, может столкнуться с рядом проблем. Любая организация несет моральную и юридическую ответственность по отношению к здоровью и безопасности своих сотрудников и первым шагом к этому является понимание и соблюдение стандартов гигиены труда в стране. Несоблюдение этих положений может стоить организации времени, денег, а также негативно отразиться на ее репутации.

Существующая в настоящее время в России нормативно-правовая база по вопросам гигиены труда очень сложна, так как объединяет акты, принятые еще во времена СССР, с современным законодательством. Поэтому для организации крайне важно понимать те правовые нормы, которые соответствуют ее виду деятельности, а также соблюдать необходимые обязательные положения Российского законодательства.

Профессиональные риски, требования к медицинским осмотрам, требования к обучению сотрудников и управлению объектами с соответствующим медицинским персоналом и оборудованием - все это внутренние проблемы, которые должна преодолеть организация. Изучение этих вопросов с помощью комплексного анализа позволило мировым лидерам в этой отрасли разработать и внедрить интегрированные решения, которые включают превентивные меры, непрерывно ведущийся мониторинг рисков, прогнозирование возможных чрезвычайных ситуаций и смягчающие меры. При внедрении

превентивных мер и мер по смягчению последствий потенциальных рисков, связанных с судебными исками, необходимо руководствоваться международным стандартам и положениям передовой практики в области гигиены и безопасности труда, которые были разработаны в соответствии с потребностями ведущих мировых компаний. В этом документе будут рассмотрены профессиональные риски для здоровья, текущая система здравоохранения, положения гигиены труда, текущие нормы процессуального общего права Российской Федерации, а также рекомендации по разрешению проблем, с которыми сталкиваются работодатели в области гигиены труда, работающие в стране.

А. Шохин
президент Российского союза промышленников
и предпринимателей

ИНВЕСТИРОВАНИЕ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ БИЗНЕСА В РОССИИ

ВСТУПЛЕНИЕ

Ведение бизнеса в России сопряжено с большим количеством трудностей, с которыми приходится сталкиваться компаниям. Примерами таких трудностей являются огромные территории, суровые погодные условия, загрязнение окружающей среды, сложные социально-экономические факторы, разный уровень медицинского обслуживания от региона к региону. Другие проблемы связаны с соблюдением работодателями требований в области безопасности, охраны и гигиены труда. Противоречивые, объемные, зачастую избыточные, а порой и не достаточно чётко прописанные, законодательные нормы и требования в этой области могут затруднять работодателям обеспечение их должного соблюдения. Кроме того, сама правовая система Российской Федерации отличается сложностью, сочетанием действующих правовых актов времен СССР и новейших законов, вводящих новые институты и концепции, а также большим количеством подзаконных актов, исходящих от различных федеральных и региональных служб, агентств, администраций и иных органов исполнительной власти. Работодатели сталкиваются не только с проблемой поиска соответствующих законодательных норм, но и с проблемой понимания и, как следствие, выполнения всех требований.

Отсутствие чёткого понимания рамок требований и несоблюдение законодательства приводит к грубым правонарушениям, несчастным случаям, судебным тяжбам и, как результат, к финансовым затратам на решения возникающих вопросов. Эти проблемы актуальны для всех компаний, работающих в России, но особенно, для иностранных, которые:

- привлекают повышенное внимание со стороны государственных органов,
- сталкиваются с дополнительными трудностями в виде языковых проблем, особенностей ведения бизнеса,
- а также спецификой правовой базы России, корни которой лежат в законодательстве СССР.

Настоящий документ рассматривает наиболее противоречивые и сложные к соблюдению правовые требования в области безопасности и гигиены труда, профилактики причинения вреда, затрагивает существующую судебную практику в данной области и предлагает рекомендации по решению трудностей, стоящих перед работодателями в области охраны здоровья и гигиены труда.



ПОДВЕРЖЕННОСТЬ ВОЗДЕЙСТВИЮ ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ

Предприятия, чьи сотрудники подвержены воздействию опасных или вредных производственных факторов (например, химических факторов, канцерогенов, биологических факторов, шума и вибрации), должны соблюдать ряд требований.

Общие требования в случае подверженности персонала действию опасных или вредных производственных факторов включают

Во-первых, обязанность предприятия по определению всех сотрудников, подверженных действию опасных или вредных производственных факторов, и изданию внутреннего приказа, перечисляющего таких сотрудников.

Во-вторых, этим сотрудникам должны быть выданы средства индивидуальной защиты, согласно установленным нормам (например, Приказ № 906н от 11 августа 2011 г. предусматривает нормы для применения в химической промышленности).

В-третьих, предприятия обязаны снабжать сотрудников, подверженных действию химических, биологических факторов и ионизирующего излучения, молоком.

В-четвертых, предприятия обязаны проводить предварительные и регулярные медицинские обследования. Частота обследований и специализация врачей зависят от конкретного условия труда.

В то время как большинство общих требований являются универсальными и могут встретиться в законодательстве других стран, требование о снабжении персонала молоком является сугубо российским.

Согласно этому требованию, предприятие обязано снабжать молоком сотрудников, подверженных действию определенных химических веществ, биологических вредных факторов или ионизирующей радиации, которые перечислены в Приказе № 45н от 16 февраля 2009 г.

Каждый сотрудник имеет право на получение 0,5 л молока за смену, независимо от продолжительности смены. Запрещается заменять молоко сметаной, сливочным маслом или какой-либо другой продукцией, кроме указанной в Таблице 1 Приказа (например, творогом жирностью до 9%).

Замена молока другими продуктами допускается лишь в случае согласия сотрудника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Если условия труда сотрудника классифицированы как «вредные» (например, по итогам специальной оценки условий труда), то замена молока другими продуктами допускается лишь в случае одобрения Роспотребнадзора.

Вместо бесплатного молока или других продуктов может предоставляться денежная компенсация на основании письменного заявления каждого отдельного сотрудника.

И в-пятых, если специальная оценка условий труда определила условия труда конкретного сотрудника как безопасные (допустимые), то работодатель может прекратить выдачу бесплатного молока или равноценных пищевых продуктов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного

органа работников.

Что же касается некоторых особенностей в требованиях о подверженности сотрудников действию вредных и опасных производственных факторов, то предприятия, чьи сотрудники подвержены действию химических факторов, должны обратить внимание на две важные аббревиатуры – ПДК и ОБУВ.

ПДК – это сокращение от термина «предельно допустимая концентрация», который используется как российский эквивалент международного термина «occupational exposure limit» (OEL). Этот термин подразумевает обязанность предприятия обеспечить, чтобы концентрация химических веществ в воздухе на рабочем месте не превышала максимально допустимые значения концентрации этих веществ, предусмотренные соответствующими гигиеническими нормативами.

ОБУВ означает «ориентировочные безопасные уровни воздействия». Ориентировочные безопасные уровни воздействия применяются для вредных веществ, для которых еще не введены ПДК.

Аналогичная аббревиатура ПДК применяется к воздействию биологических факторов и касается обязанности предприятий следить за тем, чтобы концентрация биологических факторов и микроорганизмов в воздухе на рабочем месте не превышала максимально допустимые значения концентрации, предусмотренные соответствующими санитарными правилами.

Трудности работодателя при соблюдении ПДК и ОБУВ заключаются, в первую очередь в разрозненном характере законодательных норм, регулирующих данные требования, что приводит к возникновению проблем при определении требований, применимых к конкретному предприятию, а также в отсутствии этих терминов в международной практике, что приводит в замешательство иностранные предприятия, ведущих свою деятельность в России.



ТРЕБОВАНИЯ В ОБЛАСТИ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

Следующим ключевым аспектом гигиены труда являются медицинские осмотры. Согласно статье 213 Трудового кодекса Российской Федерации, каждая компания обязана организовывать обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры для 3 типов сотрудников.

Во-первых, медицинские осмотры должны быть организованы для сотрудников, выполняющих работу в условиях воздействия на них вредных и (или) опасных производственных факторов. Приложение 1 Приказа № 302н от 12 апреля 2011 года представляет перечень вредных производственных факторов, а также требования к периодичности осмотров, списку врачей-специалистов, которые должны быть задействованы, видам лабораторных и функциональных исследований, а также устанавливает дополнительные медицинские противопоказания.

Во-вторых, медицинские осмотры должны быть организованы для сотрудников, выполняющих работы, перечисленные в Приложении 2 Приказа № 302н, например, работы на высоте, подземные работы, работы, связанные с обслуживанием сосудов, находящихся под давлением.

В-третьих, независимо от вида работ и условий труда, все лица в возрасте до 18 лет, также подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

Одна из практических трудностей медицинских осмотров для указанных выше категорий сотрудников заключается в несоответствии толкований наименований опасных/вредных условий труда, видов работ, предусмотренных Приказом № 302н, и наименований, указанных в выводах СОУТ - специальной оценки условий труда, целью которой является определить, подвергается ли конкретный сотрудник действию какого-либо вещества или условия, перечисленные законодательным органом.

Для того, чтобы проводить предварительные и периодические медицинские осмотры, медицинское учреждение должно иметь лицензию на оказание услуг по проведению данных осмотров, которая выдаётся местным лицензирующим органом (например, лицензионный комитет Департамента здравоохранения субъекта Российской Федерации).

Практической трудностью в проведении осмотров является отсутствие определенных медицинских специалистов, в медучреждениях, которые имеют право проводить такого рода медосмотры, в частности, в отдаленных российских областях. Осмотр и выдача заключения психиатра-нарколога проводится в отдельном мед. учреждении (наркологическом диспансере). В некоторых медицинских учреждениях осмотр за отсутствующих специалистов

проводят близкие по специализации врачи (например, осмотр терапевта за невролога, осмотр терапевта за инфекциониста), что снижает достоверность и ухудшает качество проводимых осмотров.

Немаловажным является то, что ввиду многочисленности не всегда резонных требований, эти медицинские обследования могут быть дорогостоящими, до 150 долларов на человека.

По этой причине в январе 2016 года Министерство здравоохранения подготовило проект приказа, который может заменить существующий Приказ № 302. В случае его принятия приказ введет единую классификацию опасных/вредных условий труда, сократит количество врачей, задействованных в каждом медицинском обследовании, отменит дорогостоящие анализы и сократит перечень химических веществ, воздействие которых требует медицинских обследований.

В дополнение к вышеперечисленному и согласно абз.3 ст.213 Трудового кодекса РФ, кроме предварительных и периодических медицинских осмотров, для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). К числу работников, которые должны проходить названные медосмотры, относятся, например:

- работники, непосредственно занятые на работах, связанных с обслуживанием объектов электроэнергетики (абз. 1 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 № 35-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минэнерго России от 31.08.2011 № 390 в соответствии с абз. 2 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 26.03.2003 № 35-ФЗ и на основании положений абз. 1 п. 1, пп. 4.2.15 п. 4 Положения о министерстве энергетики Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28.05.2008 № 400;
- работники железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых определяет федеральный орган исполнительной власти в области железнодорожного транспорта (абз. 2 п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ). Порядок проведения осмотров утвержден Приказом Минтранса России от 16.07.2010 № 154 в соответствии с абз. 3 п. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ и на основании положений абз. 1 п. 1, пп. 5.2.55 п. 5 Положения о Министерстве транспорта Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 395;

ТРЕБОВАНИЯ В ОБЛАСТИ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ

- работники, занятые на подземных работах (ч. 2 ст. 330.3 ТК РФ). Порядок проведения осмотров таких работников в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) устанавливает Минздрав России (ч. 5 ст. 330.3 ТК РФ, п. 1 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.06.2012 № 608). В настоящее время Приказом Минздрава России от 15.12.2014 № 835н в соответствии с ч. 7 ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ и п. 5.2.54 указанного Положения утвержден Порядок проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, который в части правил проведения предсменных и послесменных медосмотров распространяется, в частности, на работников, занятых на подземных работах;
- водители транспортных средств, в частности служебных легковых автомобилей. Это следует из ч. 3 ст. 213 ТК РФ, абз. 3, 4 п. 3 ст. 23 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ. Медосмотры таких работников проводятся в соответствии с названным Порядком проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров.

ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРИЧИНЕНИЯ ВРЕДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Здесь хотелось бы обратить внимание на следующие немаловажные аспекты и требования в области производственной безопасности и гигиены труда, а именно на требования по обучению персонала навыкам первой помощи, обеспечению предприятий медперсоналом и оборудованием, а также аптечками первой помощи.

Согласно статей 212, 214, 225 и 228 Трудового Кодекса РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001, а также в соответствии с Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (п. 2.2.4.), работодатель при приеме на работу (не позднее одного месяца после приема на работу), и далее не реже 1 раза в год должен организовать, а сотрудники пройти подготовку по оказанию первой помощи. Несмотря на то, что необходимость проведения (прохождения) обучения упоминается, форма самого обучения, и необходимая длительность занятий нигде четко не определены. Это создаёт затруднения при взаимодействии иностранных компаний с российскими компаниями-подрядчиками, которые, как правило, ограничиваются формальными мерами в данной области.

В то время как обязанность за обучение сотрудников навыкам первой помощи возложена на работодателей, с обязанностью обеспечения предприятий медицинским персоналом не все так однозначно. Так, к примеру, согласно Федеральному закону от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (п. 4 ст.24), предусмотрено право работодателя вводить в штат должности медицинских работников и создавать подразделения (кабинет врача, здравпункт, медицинский кабинет, медицинскую часть и другие подразделения), оказывающие медицинскую помощь работникам организации в целях охраны здоровья работников, и проведения медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) для категорий работников упомянутых выше и согласно требований абз. 3 ст. 213 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с п. 3 Приказа № 911н от 13.11.2012 «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях», некоторые категории предприятий (например, с численностью выше 1201 человека) должны организовывать оказание медицинской помощи при острых и хронических профессиональных заболеваниях непосредственно медицинскими работниками врачебного (фельдшерского) здравпункта, открытого на территории предприятия, а также в профпатологических кабинетах, профпатологических отделениях и центрах профпатологии.

Согласно пункта 8.2. «Основных положений о вахтовом методе организации работ», утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82, предусмотрено, что работодатель (администрация компании), на балансе которого находятся вахтовые поселки, организует совместно с учреждениями здравоохранения медицинскую помощь коллективам вахтовых поселков, комплектование их медицинским и фармацевтическим персоналом, медикаментами и медицинским оборудованием и обеспечивает эвакуацию заболевших.



ТРЕБОВАНИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРИЧИНЕНИЯ ВРЕДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

- Согласно пункта 8.5. того же документа Органы и учреждения здравоохранения, на территории которых базируются вахтовые поселки, а также объекты (участки), обеспечивают медицинской помощью вахтовиков, организовывая в них:
- фельдшерские пункты при численности работающих от 50 и более,
 - врачебные здравпункты - от 500 работающих и более,
 - амбулатории - от 1500 работающих,
 - медицинские бригады - при численности работающих до 50 человек, периодичность выездов которых согласовывается с администрацией предприятия.

Таким образом, процесс обеспечения медицинской помощи на производственных объектах адресуется местным государственным учреждениям здравоохранения, возможности которых, в особенности на удалённых территориях, крайне ограничены.

В отношении работодателей, указывается их право вводить в штат предприятия (организации) медицинских работников, что, при первом рассмотрении, не кажется обязательным требованием, однако, при возникновении экстренной ситуации и медицинского прецедента, может быть основанием для инициирования соответствующего разбирательства.

Следующий перечень содержит выдержку из списка стандартного оснащения фельдшерского здравпункта согласно приложению № 20 к Положению об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 мая 2012 г. № 543н

НАИМЕНОВАНИЕ ОБОРУДОВАНИЯ (ОСНАЩЕНИЯ) ТРЕБУЕМОЕ КОЛИЧЕСТВО, ШТ – ТРЕБУЕМОЕ	
• Электрокардиограф портативный, 6-канальный	не менее 1
• Автоматический наружный дефибриллятор	не менее 1
• Портативный анализатор уровня сахара крови	не менее 1
• Носилки (без указания вида)	не менее 2
• Портативный аппарат для искусственной вентиляции лёгких	не менее 1
• Кислородный ингалятор (любого типа)	не менее 1
• Столик пеленальный с источником лучистого света	
• Воздуховоды для искусственного дыхания рот-в-рот	

Упомянутый выше список крайне обобщён и не имеет привязки к особенностям осуществляемых работ и удалённости данных работ, в нем нет чётких указаний необходимых базовых характеристик оборудования и норм обеспечения оборудованием в зависимости от численности контингента работников.

Одной из главных сложностей для работодателя в соблюдении вышеперечисленных требований в области профилактики причинения вреда является не только необходимость обучения своих сотрудников навыкам оказания первой помощи, но и принятие достаточных мер по профилактике и минимизации рисков, связанных с несвоевременным, либо недостаточно высоким уровнем оказания медицинской помощи сотрудникам, учитывая особенности и сложность законодательной базы, а также реальную текущую ситуацию в регионе.



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

В результате небрежного отношения к организации охраны труда и мерам профилактики причинения вреда работникам, возникают последствия, влекущие за собой предусмотренную законодательством имущественную ответственность работодателя в значительном размере.

Правовые нормы по предупреждению причинения, возмещения и компенсации вреда, обусловленного необоснованным его причинением в ходе выполнения профессиональных (должностных) функций, составляют правовой институт наступления гражданско-правовой ответственности (ст. ст. 1064, 1068 – 1070, 1079 Гражданского кодекса РФ).

Так, согласно статье 1068 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо возмещает вред, причиненный его работникам при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей.

Пунктом 1 статьи 1079 Гражданского кодекса Российской Федерации юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих (использование транспортных средств, механизмов, электрической энергии высокого напряжения, атомной энергии, взрывчатых веществ, сильнодействующих ядов и т.п.; осуществление строительной и иной, связанной с нею деятельности и др.), обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

СЛУЧАЙ 1

В 2012 г истец обратилась в суд с иском к ООО «Монолит» о компенсации морального вреда, вследствие гибели работника (ее супруга) в результате несчастного случая на производстве. Исковые требования мотивированы тем, что супруг истца состоял в трудовых отношениях с ответчиком.

Так по распоряжению работодателя супруг истца был направлен в командировку в Тюменскую область для выполнения изоляционно-укладочных работ по капитальному ремонту линейной части магистрального трубопровода «Ямбург-Поволжье».

По заданию работодателя выполняя работы по ручной очистке трубопровода от масла, поскользнулся на масле и упал с высоты 2 метра на дно траншеи, ударившись левым плечом и головой с левой стороны супруг истца скончался в отделении реанимации окружной больницы г. Нягань от кровоизлияний и отека головного мозга.

По факту смерти начальником отдела, главным государственным инспектором труда в ХМАО – Югре, с участием начальника отдела охраны труда ООО «Монолит» была проведена проверка, по результатам которой было составлено заключение государственного инспектора труда по несчастному случаю со смертельным исходом, согласно которому установлено, что:

Судебная практика по названной статье включает в себя несколько тысяч судебных дел, ниже будут представлены лишь несколько:



Ремонтно-строительное управление ООО «Монолит» выполняло работы по капитальному ремонту магистрального газопровода «Ямбург-Поволжье»

- После сменного отдыха изолировщик – пленочник (супруг истца) был направлен в командировку в Тюменскую область для выполнения изоляционно-укладочных работ по капитальному ремонту линейной части магистрального трубопровода «Ямбург-Поволжье»
- Супруг истца по приставной лестнице забрался на трубопровод, перемешивал масло со снегом и счищал скребком на высоте 2 м. до поверхности земли в траншее.
- По окончании работ попытался спрыгнуть с трубопровода, поскользнувшись на масле, упал вниз, при этом ударился головой и левым плечом.
- После падения с высоты, Ш. от медицинского обследования отказался.
- В отделении реанимации окружной больницы г. Нягань Ш. скончался от полученной закрытой черепно-мозговой травмы.

Теми же уполномоченными лицами были признаны следующие нарушения:

- Нарушение технологического процесса, а именно, для спуска с трубопровода высотой свыше 1,3 м. супруг истца не применил средства подмащивания приставной лестницы;
- Должностные лица ООО «Монолит» не контролировали выполнение и безопасность проведения работ по ручной очистке газопровода и применение работником средств индивидуальной защиты. Так было установлено, что при выполнении ремонтных работ магистрального газопровода работники не применяют выданные СИЗ (каска):
 - при падении с трубы МГ изолировщик (супруг истца) был без каски, при этом получил травму головы;
 - при получении травмы супруг истца не сообщил незамедлительно о травме непосредственному руководителю;
 - при сообщении изолировщиком о падении и болях в плече, старший прораб ООО «Монолит» не отстранил работника от выполнения работ и не направил в медицинское учреждение, не сообщил выполняющему руководителю о травме;
- Неправильно установлен диагноз врачами МБУЗ «Октябрьская ЦРБ» Приобской городской больницы
- Несвоевременное оказание медицинской помощи, чем были нарушены нормы ст. 21, 76, 214 ТК РФ, п. 1.26., 2.3.1. 4.5.1., (Б) Межотраслевых правил по охране труда при работе на высоте ПОТ Р М-012-2000, п. 1.3., 1.18., 1.24 Должностной инструкции по охране труда для начальника участка (старшего прораба, прораба), п. 1.3, п. 2.1 Должностной инструкции по охране труда начальника РСУ, п. 4.2 инструкции по охране труда для изолировщика – пленочника п. 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка, п. 4.3.5, п. 4.3.6. Трудового договора п. 4.3.10 дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

Оценивая доказательства в совокупности, суд пришел к выводу о том, что причиной несчастного случая на производстве с супругом истца явилось:

- отсутствие в ООО «Монолит» надлежащей организации безопасных условий труда,
- отсутствие надлежащего надзора и контроля со стороны ответственных лиц (из числа руководителей и специалистов) за ходом выполнения работ,
- не отстранение работника от выполнения работ и
- несвоевременное направление в медицинское учреждение.

В обоснование исковых требований истец указывает, что в результате неправомерных действий ответчика истцу причинен моральный вред, который выражается в нравственных страданиях и моральных переживаниях и который истец оценивает в сумму эквивалентную 33000 долларов США. Согласно разъяснениям, данным в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 года № 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда», моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях, вызванных потерей родственников.

На основании вышеизложенного, суд приходит к выводу, что из-за смерти мужа, произошедшей в результате несчастного случая на производстве, истец претерпела и до настоящего времени продолжает испытывать физические и нравственные страдания и частично удовлетворяет требование, по возмещению морального вреда обязывая работодателя к выплате истцу суммы эквивалентной 9000 долларов США.

источ. http://bel.hmao.sudrf.ru/modules.php?name=press_dep&op=1&did=319



СЛУЧАЙ 2

В 2010 г истец обратился в Ленинск-Кузнецкий городской суд с иском к ОАО «Шахта «Алексиевская» о компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что во время исполнения своих трудовых обязанностей с ним произошел несчастный случай на производстве. Он получил увечье - проникающее роговичное ранение с внутриглазным инородным телом, травматическая катаракта правого глаза с потерей зрения.

- Согласно акта о несчастном случае на производстве установлена 100% вина ответчика, вина истца- 0%. Судом установлено, что истцом вследствие исполнения трудовых обязанностей в ОАО «Шахта «Алексиевская» в результате несчастного случая на производстве получена травма при следующих обстоятельствах.
- в 1-ю смену начальником участка истцу был выдан наряд на перешивку шивка на 2-ой ленте ленточного конвейера 2Л-100у в южном концентрационном штреке пл. Несложного.
 - В конце смены, около 15 час. заместителем механика участка истцу был выдан дополнительный наряд на замену подшипника на 1-м редукторе первой ленты.
 - При сбивании подшипника вручную, с помощью зубила и кувалды, отскочившим осколком металла был травмирован правый глаз, который получил проникающее роговичное ранение с внутриглазным инородным телом, травматическая катаракта правого глаза с потерей зрения, что относится к категории тяжелых повреждений здоровья.

- Причинами несчастного случая явились:
- нарушение технологического процесса при замене подшипника;
 - не обеспечение средствами индивидуальной защиты(защитными очками) работников предприятия;
 - недостатки в обучении безопасным условиям труда.



- Лицами, допустившими вышеуказанные нарушения требований охраны труда, явились:
- Управляющий ОАО «Шахта «Алексиевская».
 - не обеспечил безопасных условий труда на рабочем месте;
 - нарушил ст.9.1ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст.ст.22,212 ТК РФ.
 - Начальник участка ВШТ ОАО «Шахта «Алексиевская»
 - не обеспечил безопасных условий труда при замене подшипника редуктора,
 - допустил производство работ без средств индивидуальной защиты (защитных очков),
 - нарушил ст.9.1ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст.ст.22,212 ТК РФ
 - Механик участка ВШТ ОАО «Шахта «Алексиевская»
 - не обеспечил безопасных условий труда при замене подшипника редуктора,
 - допустил производство работ без средств индивидуальной защиты (защитных очков),
 - нарушил ст.9.1ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст.ст.22,212 ТК РФ
 - Зам.механика участка ВШТ ОАО «Шахта «Алексиевская»
 - не обеспечил безопасных условий труда при замене подшипника редуктора,
 - допустил производство работ без средств индивидуальной защиты(защитных очков),
 - нарушил ст.9.1ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст.ст.22,212 ТК РФ
 - Горный мастер участка ВШТ ОАО «Шахта «Алексиевская»
 - не обеспечил безопасных условий труда при замене подшипника редуктора,
 - допустил производство работ без средств индивидуальной защиты(защитных очков),
 - нарушил ст.9.1ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст.ст.22,212 ТК РФ.

Судом было уставлено 0% вины пострадавшего, кто в связи с полученным по вине ответчика увечьем испытывает физические и нравственные страдания. Причиненный моральный вред суд оценил в сумму эквивалентную 5000 долларам США.

источ. http://uloblsud.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=192&Itemid=63&idCard=34284

СЛУЧАЙ 3

В 2012 г истец обратился в суд с иском к ООО «Симбирские коммуникации» о компенсации морального вреда за причинение вреда здоровью вследствие несчастного случая на производстве.

Истец работал кабельщиком в ООО «Симбирские коммуникации». В один из своих рабочих дней в 11 час. 00 мин. он работал в составе бригады на объекте, расположенном на участке каркасно-прессового производства, расположенном на территории ОАО «Ульяновский механический завод». При выполнении работ по монтажу волоконно-оптической линии связи, при прокладке оптоволоконного кабеля с истцом произошел несчастный случай на производстве - нарушилась изоляция шин, приведшая к короткому замыканию, в результате которого прогорел защитный кожух шинопровода. От образовавшихся искр на истце загорелась одежда, вследствие чего он получил термические ожоги.

Согласно заключению МУЗ «ЦГКБ г.Ульяновска» пострадавший получил термические ожоги. Согласно Схеме определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве полученные повреждения относятся к категории тяжелых.

- Комиссией по расследованию несчастного случая на производстве было проведено расследование, составлен акт, согласно которому причинами несчастного случая явились:
- неудовлетворительная организация производства работ;
 - недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда;
 - неприменение работником средств индивидуальной защиты вследствие необеспеченности ими работодателем.



По причине полученного трудового увечья истец длительное время находился на стационарном лечении в медицинских учреждениях г. Ульяновска, г. Нижний Новгород, после прохождения медицинского освидетельствования ему установлено 80% потери трудоспособности и 2 группа инвалидности.

- Согласно составленному акту о несчастном случае на производстве лицом, допустившим нарушение требований охраны труда, является директор ООО «Симбирские коммуникации», который:
- не обеспечил безопасность работников при выполнении работ по монтажу волоконно-оптической линии связи,
 - допустил к самостоятельной работе истца, который на тот момент:
 - Не прошел предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу,
 - Не получил вводный инструктаж, первичного инструктажа на рабочем месте и стажировки,
 - не обеспечил истца всеми необходимыми видами средств индивидуальной защиты,
 - нарушил требования п.п. 1.14, 1.15, 1.23,1.35 «Межотраслевых правил по охране труда при работе на высоте» и п.п. 7.1.1, 7.2.1, 7.2.4 ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда».

Поскольку обстоятельств, которые исключали бы ответственность работодателя, суд по данному делу не установил, он обоснованно удовлетворил требования о компенсации морального вреда, взыскав в пользу истца сумму эквивалентную 11500 долларам США.

источ. <http://medzona-forum.ru/viewtopic.php?id=1530>

ГРУППА КНАУФ СНГ – международная Компания, основанная на лучших принципах семейного бизнеса и сохранившая эти ценности, несмотря на глобальный

масштаб своей деятельности. Сегодня международная группа КНАУФ является одним из крупнейших производителей стройматериалов в мире. За годы

своей деятельности в России Компания КНАУФ полностью модернизировала или заново построила 15 предприятий. Продукция Компании отвечает мировым стандартам экологии. В России на предприятиях КНАУФ работает более 6 тысяч человек.

ЭКОЛОГИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

лучшим выражением принципов социальной ответственности бизнеса Компания считает создание новых качественных рабочих мест, соответствующих не только современным требованиям производственного процесса, но и самым высоким стандартам экологии и безопасности условий труда. Состояние здоровья сотрудников является одним из приоритетов компании КНАУФ.

По мнению Компании КНАУФ, удовлетворенность персонала условиями труда на рабочем месте является залогом качественного выполнения им своих должностных обязанностей. Здоровье человека является основным индикатором уровня качества его жизненных условий, в том числе и на рабочем месте, где человек проводит почти половину своей активной жизни.

Под экологией рабочей среды компания КНАУФ понимает: гигиену рабочего места, в том числе защищенность от вредных для здоровья факторов внешней и внутренней среды; оснащенность необходимым оборудованием, соответствующим современным техническим и экологическим стандартам, а также требованиям эргономики и комфорта; благоприятный психологический климат в коллективах Компании.

Примером обозначенного подхода является программа «Экология рабочего места», которая проводится на

предприятиях компании КНАУФ СНГ с 2008 года. Цель программы – повышение качества работы персонала

посредством формирования экологичной и безопасной рабочей среды. Действие программы не ограничено

сроками. Для оценки ее эффективности ежегодно подводятся промежуточные итоги путем сбора и анализа

информации с дальнейшей корректировкой программы.

В рамках достижения цели программы были определены и выполняются задачи по следующим направлениям:

- охрана труда, безопасность производства;
- экология рабочего пространства;
- медицинское обеспечение;
- здоровый образ жизни.

Охрана труда, безопасность производства

- Внедрены единые стандарты и требования в области охраны труда и безопасности производства на всех пред-приятиях Компании.
- Осуществлена автоматизация производственных процессов на всех участках. Примером может служить модернизация крупнейшей в Европе гипсовой шахты в г. Новомосковск, Тульской обл. в 2009 году. Было полностью заменено старое оборудование, новый автоматизированный комплекс позволил повысить эффективность добычи гипсового камня, обеспечив дополнительную безопасность труда в шахте.
- Работники в обязательном порядке обеспечиваются средствами индивидуальной защиты на рабочих местах, имеющих факторы вредности для здоровья. Например, в местах с повышенным шумом выдаются беруши и наушники для защиты органов слуха, а для защиты от мелких частиц гипса, присадок и пыли выдаются индивидуальные респираторы, устанавливаются в помещениях дополнительные современные вентиляционные системы, производится регулярная влажная уборка территорий.
- Все сотрудники компании обязательно проходят обучение охране труда, технике безопасности, этике взаимоотношений в коллективе. На территории нанесены необходимые разметки, установлены ограждения, знаки дорожного движения и знаки, предупреждающие об опасности. В помещениях выделены места для отдыха, приема пищи, и т. д.
- В ходе программы продолжалась аттестация рабочих мест, по результатам которой было определено более двух тысяч работников с установленными льготами. В рамках программы были увеличены затраты на осуществление мер, направленных на охрану труда. Расходы на эти цели в 2010 году выросли по сравнению с 2008 годом на 108%, по сравнению с 2009 годом на 114%, и составили 131,2 млн. руб.

В рамках программы были увеличены затраты на осуществление мер, направленных на охрану труда. Расходы на эти цели в 2010 году выросли по сравнению с 2008 годом на 108%, по сравнению с 2009 годом на 114%, и составили 131,2 млн. руб.



Экология рабочего пространства

- Выработаны единые требования к экологии рабочего пространства офисных помещений. Осуществлена реконструкция и переоснащение помещений и рабочих мест для уменьшения влияния вредных факторов. Установлены обязательные перерывы для проведения производственной гимнастики. Выделены помещения для психологической разгрузки и снятия стресса. В целях экономии рабочего времени и уменьшения утомляемости проведена оптимизация стандартных процедур.
- Минимизировано отрицательное влияние электромагнитных полей на рабочем месте: оптимизацией распределения энергопотребления, органичным расположением электрических сетей, технологического оборудования, трансформаторов, силовых кабелей; использованием поглощающих экранов в зонах повышенных фонов; отключением неиспользуемых приборов.
- Производится замена устаревшего оборудования (компьютеров, офисной и бытовой техники) на оборудование с улучшенными характеристиками.
- Осуществляется снижение шумового фона в офисных помещениях. В отделке используются шумопоглощающие материалы. В кабинетах, в которых располагается более четырех рабочих мест, устанавливаются дополнительные легкие перегородки. Проводится профилактика и чистка кондиционеров и приборов, имеющих вентиляторы.
- Проводятся дополнительные мероприятия по улучшению экологии. Сотрудники обеспечиваются чистой минеральной водой. Выделены специальные помещения для проведения встреч, совещаний, переговоров и т. п. Помещения для приема пищи оснащены необходимым оборудованием. Лампы дневного света заменены на светодиодные или дооборудованы стабилизаторами, снижающими пульсацию.



Медицинское обслуживание и страхование Компания сотрудничает с лучшими медицинскими учреждениями в регионах присутствия. Медпункты на предприятиях оснащены физиотерапевтическим и другим медицинским оборудованием. Работники могут обратиться за медицинской и профилактической помощью, не покидая территории предприятия. Работникам Компании предоставляется дополнительное страхование от несчастных случаев, размер индивидуального покрытия составляет 100 тыс. евро и добровольное медицинское страхование, с возможностью выбора лечебного учреждения. В сложных случаях, если соответствующее качественное лечение невозможно осуществить в России, сотрудники могут быть направлены на лечение за рубежом за счет средств Компании.

Здоровый образ жизни

КНАУФ содействует здоровому образу жизни не только на работе. Компания способствует организации культурного досуга работников (Посещение музеев, театров, исторических достопримечательностей). Активное участие КНАУФ принимает в днях немецко-российской культуры, которые проводятся уже 13 лет подряд. На предприятиях Компании в России на добровольных началах существуют самодельные музыкальные коллективы и спортивные команды. В рамках подразделений Компании проводятся спортивные мероприятия, кроме того сотрудники КНАУФ выступают на соревнованиях регионального уровня. В 2010 году на спартакиаде трудовых коллективов на Кубок главы Красногорского муниципального образования в общекомандном зачете команда КНАУФ заняла второе место среди 22 команд-участниц. Работники Компании выступили в различных спортивных дисциплинах: минифутбол, баскетбол, прыжки в длину, шахматы, дартс и других.

Результаты программы:

- Количество несчастных случаев в связи с несоблюдением работниками требований охраны труда с начала действия программы сократилось в 2010 году по сравнению с 2008 годом на 40%.
- Количество заболеваний верхних дыхательных путей уменьшилось на 22%.
- Увеличилось количество сотрудниц, ушедших в декретный отпуск, что говорит о возросшем у них чувстве уверенности и стабильности.
- Результаты опроса удовлетворенностью условиями труда показали, что работники высоко оценивают заботу Компании. В частности, они отмечают возросший уровень социального страхования, улучшение межличностных отношений, улучшение организации работы и условий труда.

источ. Здоровье на рабочем месте, сборник корпоративных практик./РСПП, Москва, 2011 г. – 92 стр./

ПЕРЕДОВОЙ ОПЫТ ПО СНИЖЕНИЮ РИСКОВ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Безусловно, главные цели любого бизнеса – это (1) обеспечение его максимальной финансовой эффективности, (2) обеспечение заботы о персонале, как основной силы в достижении первой цели, и (3) сохранение деловой репутации.

Важнейшую роль в достижении этих целей играют:

- недопущение потери жизней сотрудников, вследствие профессиональных заболеваний или травм, полученных на рабочем месте;
- предотвращение рисков возникновения угроз репутации;
- предотвращение нежелательных расходов, коими являются затраты на ведение расследований и юридических разбирательств, взыскания, накладываемые за несоответствие деятельности действующим нормам охраны труда, компенсации работникам за причинённый вред их здоровью при наступлении временной, или стойкой утраты трудоспособности по причине воздействия на них какого-либо вредного или опасного производственного фактора.

В данном процессе сама компания-работодатель может не учесть все имеющиеся особенности законодательства, а также многочисленные практические аспекты реализации необходимых мер. Для детального анализа, разработки необходимых решений и эффективной их реализации, важно опираться на мировой опыт, как в области организации медицинской помощи, так и в области юридического консультирования. Как уже было сказано выше, нормативные акты Российской Федерации в сфере обеспечения медицинской помощи работникам предприятий содержат недостаточную, противоречивую и местами устаревшую информацию. В процессе обеспечения профилактики возникновения, а также максимального смягчения возможных последствий медицинских случаев, необходимо руководствоваться рекомендациями мировых стандартов и передовых документов в сфере охраны здоровья и гигиены труда, разработанных ведущими мировыми компаниями.

Обеспечение контроля медицинских рисков в различных сферах бизнеса является комплексным ступенчатым процессом, включающим в себя многие составляющие. Например, такие, как:

- определение необходимой численности и квалификационных требований, предъявляемых к медицинскому персоналу проекта,
- подбор медицинского персонала,
- определение перечня необходимого оборудования, медикаментов и расходных материалов,
- решение проблем логистики и транспортного обеспечения, в том числе в чрезвычайных ситуациях
- обеспечение информационной и консультативной поддержки специалистов, работающих на проектах.

Каждый из вышеуказанных пунктов также имеет свои особенности, от тщательности проработки которых зависит итоговое качество проведённой работы.

Так, например, необходимая численность и квалификационные требования к медицинскому персоналу зависят от следующих факторов:

- Численность работников на проекте (оптимально с учётом всех организаций, задействованных в работе), их гендерная принадлежность.
- Режим проведения работ.
- Общая схема расположения объектов (численность работников, расстояния, состояние дорог)
- Особенности проводимых работ.
- Удалённость от местных лечебных учреждений, степень ограниченности их возможностей.

Столь же детальный подход используется и по остальным пунктам.

Подход к имеющимся проблемам на основе разностороннего анализа и индивидуального подбора необходимых мер, позволил мировым лидерам отрасли разрабатывать и реализовывать комплексные решения, включающие профилактические меры (предварительное исследование ситуации в регионе с определением рисков медицинского и немедицинского характера), меры текущего контроля рисков (разработка необходимой схемы и организация системы оказания медицинской помощи на объектах в различных условиях, разработка эффективных средств санитарного контроля), прогнозирование возможных экстренных ситуаций и мер для смягчения их последствий (разработка планов экстренного медицинского реагирования, обучение сотрудников навыкам оказания первой помощи и т.д.).

Использование системного подхода и мировых стандартов позволяет компаниям:

- Обеспечить соответствие своей деятельности действующим законодательным требованиям;
- Повысить уровень психологического комфорта и ощущения безопасности работников, а, следовательно, их мотивированность к выполнению свои профессиональных обязанностей;
- Обеспечить компенсацию недостаточных возможностей локальной системы здравоохранения (прежде всего, обеспечение своевременности оказания экстренной помощи, дабы предотвратить наступление или сократить длительность утраты трудоспособности, свести к минимуму вероятность инвалидизации или смертельного исхода)
- Максимально возможно предотвратить финансовые потери, вызванные неблагоприятными последствиями возникновения медицинских случаев;
- Сохранить и упрочить репутацию компании, как надёжного партнёра и ответственного работодателя.

INTERNATIONAL SOS

International SOS мировой лидер в организации медицинской помощи и обеспечении безопасности во время деловых поездок. Мы заботимся о своих клиентах по всему миру, имея в своем распоряжении более 1000 подразделений в 90 странах.

Мы обладаем уникальными знаниями и опытом: более 11 000 наших сотрудников работают под руководством 1400 докторов и 200 специалистов в области обеспечения безопасности. Наши сотрудники работают круглосуточно, чтобы обеспечить безопасность наших клиентов.

Мы инициировали целый ряд программ профилактики рисков, эффективность которых подкреплена профессионализмом, опытом и знаниями наших сотрудников. Мы оказываем непревзойденную по своей эффективности помощь в случае серьезных заболеваний, несчастных случаев или гражданских беспорядков.

Мы прилагаем все усилия, чтобы помочь Вам выполнить свои обязательства по оказанию помощи Вашим сотрудникам. С нашей помощью международные и национальные компании, правительства и неправительственные организации могут снизить риски, с которыми сталкиваются их сотрудники, работающие удаленно или за границей.

ENHESA

ведущая компания, предоставляющая компаниям по всему миру услуги по проверке соответствия международным экологическим требованиям, а также требованиям охраны труда. Мы используем уникальную базу знаний, к тому же в нашей компании работают 75 аналитиков законодательства в области охраны труда, окружающей среды и безопасности из 40 различных стран, досконально знающих и блестяще анализирующих нормотворчество в данной сфере во всем мире.

Компания Enhesa предоставляет ключевую информацию о законодательстве более чем 200 юрисдикций в простой для понимания и использования форме.

