

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Л. Г. Основина, Н. Н. Жаркова

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА.

ПРАКТИКУМ

*Допущено Министерством образования Республики Беларусь
в качестве учебного пособия для студентов
учреждений высшего образования по специальности
«Управление охраной труда в сельском хозяйстве»*

Минск
БГАТУ
2017

УДК 658:345(075.8)
ББК 65.246я7
О-75

Рецензенты:

кафедра «Охрана труда» Белорусского национального
технического университета
(заведующий кафедрой, доктор технических наук,
профессор *А. М. Лазаренков*);
заведующий кафедрой безопасности жизнедеятельности
Белорусского государственного технологического университета,
доктор сельскохозяйственных наук, профессор *В. Н. Босак*

Основина, Л. Г.

О-75 Управление охраной труда. Практикум : учебное пособие /
Л. Г. Основина, Н. Н. Жаркова. – Минск : БГАТУ, 2017. – 336 с.

ISBN 978-985-519-840-7.

Приведены практические работы по курсу «Управление охраной труда», вопросы для самоконтроля и ситуационные задачи.

Для студентов специальности 1-74 06 07 «Управление охраной труда в сельском хозяйстве» и слушателей системы переподготовки кадров АПК.

УДК 658:345(075.8)
ББК 65.246я7

ISBN 978-985-519-840-7

© БГАТУ, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Практическая работа № 1 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ.....	8
Практическая работа № 2 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	25
Практическая работа № 3 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.....	39
Практическая работа № 4 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.....	48
Практическая работа № 5 ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА	58
Практическая работа № 6 ИЗУЧЕНИЕ ВОПРОСОВ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.....	73
Практическая работа № 7 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	85
Практическая работа № 8 СОСТАВЛЕНИЕ, ОБСУЖДЕНИЕ И ПРИНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	106
Практическая работа № 9 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ.....	116
Практическая работа № 10 РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ.....	143
Практическая работа № 11 ОХРАНА ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ.....	156
Практическая работа № 12 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ.....	166
Практическая работа № 13 МОНИТОРИНГ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ.....	182

Практическая работа № 14 РАЗРАБОТКА ПОЛОЖЕНИЙ О МОНИТОРИНГЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.....	203
Практическая работа № 15 МОНИТОРИНГ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	211
Практическая работа № 16 МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРАВМАТИЗМА.....	250
Практическая работа № 17 МОНИТОРИНГ РАБОЧЕГО МЕСТА ВОДИТЕЛЯ.....	275
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	317
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	319

ВВЕДЕНИЕ

В связи с использованием высокотехнологичного оборудования и машин при производстве сельскохозяйственной продукции необходимо особое внимание уделять вопросам охраны труда и проводить мониторинг его совершенствования.

Мониторинг – это технология наблюдения и анализа изменений объекта управления, характеризуемая постоянством, регулярностью осуществления в течение всего управленческого цикла.

Особенно остро стоит вопрос мониторинга в области охраны труда. На смену системе статистических показателей пришли разрозненные данные выборочных обследований, оперативные данные и целый ряд показателей, которые не всегда согласуются друг с другом (а порой и противоречат друг другу), следовательно, не отражают объективного положения дел в этой сфере.

Мониторинг управления охраной труда (УОТ) представляет собой государственную систему наблюдения за состоянием УОТ для своевременного выявления и системного анализа происходящих в ней изменений, предупреждения негативных тенденций, а также для прогнозирования развития процессов в этой сфере.

Охрана труда необходима на всех стадиях производственного процесса. Поэтому при производстве работ проводится мониторинг состояния охраны труда на предприятии, целями которого являются: комплексная оценка ситуации в области условий и охраны труда и разработка рекомендаций по ее улучшению; повышение эффективности системы социального страхования, оптимизация страховых тарифов и выработка мер экономического стимулирования субъектов трудовых отношений к соблюдению требований охраны труда.

При проведении мониторинга его основными целями и задачами являются: получение оперативной информации и оценка состояния УОТ; анализ информационных потоков, формируемых участниками мониторинга; своевременное выявление изменений, происходящих в области УОТ и факторов, вызвавших их; прогнозирование развития процессов в области охраны труда.

Принципами мониторинга являются своевременность, полнота, согласованность действий участников мониторинга, открытость и системность. В качестве объектов мониторинга используются нормативные правовые акты (НПА), показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; условия труда и др.

Основные направления проведения мониторинга: профилактика производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, утраты трудоспособности; улучшение УОТ; обеспечение контроля и надзора за состоянием УОТ и т. п.

Информационной базой мониторинга является информация, предоставляемая участниками мониторинга и иными заинтересованными лицами.

Проведение мониторинга обеспечивает: определение факторов, вызывающих негативные изменения в области охраны труда; прогнозирование показателей состояния УОТ.

Определение неотложных и долгосрочных направлений работы по улучшению УОТ; разработку предложений по реализации мер, направленных на улучшение УОТ, и др.

Кроме традиционных показателей в области УОТ (показатели производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, аттестации рабочих мест по условиям труда, состояния условий труда, затраты на мероприятия по охране труда и т. д.), в мониторинг включены и принципиально новые показатели, такие как: перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда (с указанием производственных участков работодателей); состояние профилактической работы по организации охраны труда несовершеннолетних; затраты на модернизацию производственных объектов и технических процессов; экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; общий экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; экономический эффект от снижения (увеличения) дополнительных выплат и др.

На основе мониторинга рассчитываются показатели, которые позволяют учитывать и анализировать состояние УОТ по различным направлениям в динамике.

Результаты мониторинга позволяют повысить эффективность улучшения УОТ и сохранить здоровье работающих.

Регулярное проведение мониторинга позволит не только учитывать и анализировать основные показатели в области охраны труда, но и прогнозировать их.

Для целей управления важная информация может быть получена путем проведения мониторинга условий и охраны труда на предприятиях.

Мониторинг можно проводить как на отдельном предприятии, так и в конкретной отрасли (подотрасли) экономики. В управлении УОТ и охраной труда особую роль играет статистическая информация.

Проведение мониторинга обеспечивает: информирование органов государственной власти о ходе реализации основных направлений государственной политики в области условий и охраны труда; осуществление прогнозирования развития важнейших процессов в сфере охраны труда.

Специалист по охране труда должен владеть базовыми научно-теоретическими знаниями и применять их для решения теоретических и практически задач, иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и методикой проведения мониторинга охраны труда.

Цель изучения дисциплины «Управление охраной труда в сельском хозяйстве» – формирование у студентов знаний, умений и профессиональных компетенций в области управления охраной труда.

Учебный материал поможет студентам: приобрести навыки практического применения знаний по вопросам правового регулирования охраны труда, изучить понятие, предмет, методы и систему трудового права, источники трудового права, правоотношения по трудовому праву, особенности регулирования труда работников с неполным рабочим днем, вопросы охраны труда для лиц с пониженной трудоспособностью, правоотношения по трудовому праву, вопросы разрешения коллективных споров, а также рассмотреть проблемы разработки положений о мониторинге условий и охраны труда, порядок проведения аудита по охране труда, информационное обеспечение мониторинга охраны труда, мониторинг совершенствования охраны труда на сельскохозяйственном предприятии, мониторинг показателей травматизма, мониторинг рабочего места водителя, оценки результативности и мониторинга.

Практическая работа № 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Цель занятия: приобрести знания о трудовом договоре и порядке его заключения в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Изучить порядок заключения трудового договора.
2. Овладеть практическими навыками применения порядка заключения трудового договора.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. На занятии в аудитории овладеть практическими навыками порядка заключения трудового договора.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок действий по заключению трудового договора.
4. Проверить знания по теме с помощью задач и контрольных вопросов.

Введение

Трудовое законодательство устанавливает правила заключения трудового договора. Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственного соглашения между работником и нанимателем. Обычно правом приема на работу и увольнения пользуется руководитель организации, который действует от имени соответствующего юридического лица и является представителем нанимателя в трудовых отношениях. От имени нанимателя может выступать и заместитель руководителя или иное лицо, которому руководитель предоставил право заключать трудовые договоры с работниками – уполномоченное должностное лицо нанимателя.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными НПА, своевременно выплачивать работнику зарплату.

Стороны трудового договора – работник и наниматель.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора (ст. 1 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь)).

Наниматель в трудовых правоотношениях наниматель должен быть способным:

- 1) предоставить работу;
- 2) оплатить труд работника;
- 3) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных отношениях, регулируемых трудовым правом.

Основными чертами трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон, их добровольное волеизъявление, направленное на установление трудового правоотношения;
- 2) сторонами трудового договора являются основные права и обязанности его сторон.

Значение трудового договора заключается в том, что он:

- 1) является основанием возникновения и действия во времени трудовых правоотношений работника с конкретным нанимателем;
- 2) закрепляет договорной принцип установления трудовых правоотношений;
- 3) служит правовой формой связи работника с членами трудового коллектива;
- 4) является организационно-правовой формой привлечения, распределения и перераспределения трудовых ресурсов;
- 5) определяет конкретные условия договора (место работы, трудовые функции) и индивидуализирует трудовые правоотношения.

Трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров (договора-подряда, поручения, авторского договора и др.), и смешение этих понятий может повлечь за собой неправомерное применение законодательства. Трудовой договор представляет собой соглашение между работником и нанимателем по осуществлению и обеспечению трудовой функции.

Гражданско-правовой договор – соглашение об установлении, применении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Трудовой договор и гражданско-правовой договор по-разному заключаются, изменяются и прекращаются и влекут различные правовые последствия.

Основное различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором состоит в предмете договора.

Предмет гражданско-правового договора – результат труда, а предмет трудового договора – сам труд работника в процессе производства по определенным должностям и специальностям.

Гражданско-правовой договор применяется для выполнения определенной работы (разовые работы), и по достижению этой цели договор считается исполненным и прекращает свое действие. Применяется для выполнения определенных, чаще всего разовых работ. По трудовому договору работник состоит с нанимателем в длительных отношениях и обязан выполнять любую работу в пределах своей профессии, специальности, квалификации.

При заключении гражданско-правового договора процесс труда исполнителя не регламентируется, подрядчик сам организует свою работу, определяет время начала и окончания работы, распределяет время работы и ее продолжительность по своему усмотрению.

По трудовому договору работник в процессе выполнения трудовой функции подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, установленного у нанимателя, обязан соблюдать режим рабочего времени, начинать работу в установленное время и заканчивать работу не ранее времени, указанного в правилах внутреннего трудового распорядка.

По гражданско-правовому договору устанавливается только конечный срок выполнения задания. По трудовому договору работник выполняет работу в заданный промежуток времени.

Содержание трудового договора

В трудовом договоре в соответствии со ст. 19 ТК Республики Беларусь содержатся следующие обязательные условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор (ф.и.о., место жительства, данные паспорта, данные нанимателя, полное наименование организации, адрес юридического лица);

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовая функция работника (работа по одной или нескольким профессиям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, функциональными обязанностями, должностными инструкциями);

4) права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора для срочного трудового договора. Если в трудовом договоре не указан срок, договор считается заключенным на неопределенный срок;

6) режим труда и отдыха;

7) условия оплаты труда, размер тарифной ставки работника, доплаты, надбавки.

Дополнительные условия – допустимые законодательством условия, которые не влияют на заключение договора и устанавливаются по соглашению сторон (испытательный срок, неполное рабочее время, служебные командировки).

Классификация трудового договора

Основанием классификации трудовых договоров является срок, на который они заключаются. По этому признаку можно выделить 2 группы договоров:

1) трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок:

– обычный трудовой договор;

– трудовой договор с молодыми специалистами;

– трудовой договор с работниками-надомниками, домработниками;

– трудовой договор о работе по совместительству;

– трудовой договор для занятия должностей;

– трудовой договор, замещаемый по конкурсу.

2) срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь. Он заключается на любой срок, но не более 5 лет.

Если трудовой договор прекращен по мотивам истечения срока и работник оспаривает увольнение, законность прекращения трудового договора должна рассматриваться судом с учетом

выполнения нанимателем требований (ч. 2 ст. 17 ТК Республики Беларусь). Исключением из этого правила является контракт.

Контракт – разновидность срочного трудового договора, но, в отличие от других срочных договоров, контракт может заключаться и для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

В ТК Республики Беларусь минимальный срок срочного трудового договора не установлен. В отдельных случаях законодательством может устанавливаться и минимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор. На работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, распространяется законодательство о труде, регулирующее отношения по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок:

1) срочный трудовой договор по сравнению с трудовым договором на неопределенный срок ухудшает положение работника, т. к. наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечению срока трудового договора без указания каких-либо дополнительных причин, а работник не может уволиться по собственному желанию в течение всего срока трудового договора. Трудовой договор заключается на время выполнения определенной работы тогда, когда время завершения работы не может быть определено точно. Окончание работы определяется фактом завершения работы, подтверждаемый актом о приемке выполнения работы. Такой трудовой договор прекращается со дня завершения этой работы;

2) на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. Этот договор является разновидностью срочного трудового договора и заключается на срок до 4 месяцев (ст. 292 ТК Республики Беларусь). Статья 92 ТК Республики Беларусь предусматривает заключение временного трудового договора на срок до 2 месяцев;

3) на время выполнения сезонных работ. Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать 6 месяцев. Если работа не включена в перечень сезонных работ либо предусмотрена перечнем, но выполняется свыше 6 месяцев, она считается постоянной. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением договора.

Порядок заключения трудового договора

Трудовой договор в соответствии со ст. 18 ТК Республики Беларусь заключается в письменной форме, составляется в двух экзем-

плярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза, исходя из сложившихся условий.

После заключения трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который объявляется работнику под роспись.

Заключив трудовой договор, стороны приобретают права и несут обязанности, предусмотренные договором и закрепленные в законодательстве о труде и в коллективном договоре.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе (ст. 28 ТК Республики Беларусь). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде. В частности, при совершении работником соответствующих проступков на него может быть наложено дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения. Расторжение трудового договора в таких случаях производится не в связи с отрицательным результатом испытания, а по конкретным основаниям (за прогул без уважительных причин, за появление на работе в нетрезвом состоянии и т. п.).

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается:

- для работников, не достигших 18 лет;
- молодых рабочих (служащих) по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;
- молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;
- инвалидов;
- временных и сезонных работников;
- при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Одним из важнейших элементов испытания является срок испытания, который устанавливается при приеме на работу. Срок пред-

варительного испытания не должен превышать 3 месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее прекращение трудового договора допускается только на общих основаниях

Ограничения в приеме на работу

При приеме на работу вводятся следующие ограничения:

1) совместная работа в одной государственной организации на должности руководителя, главного бухгалтера, кассира, лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому):

- родители,
- супруги,
- сестры,
- сыновья,
- дочери,
- братья и сестры родителей,
- дети супругов.

2) прием лиц, не достигших 14 лет;

3) применение труда лиц, моложе 18 лет, на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК Республики Беларусь);

4) прием лиц, не достигших 18 лет, на работы, связанные с хранением, обработкой, продажей материальных ценностей, при выполнении которых может быть заключен договор о полной материальной ответственности;

5) прием на работу граждан, признанных недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия;

6) прием на работу, связанный с материальной ответственностью лиц, ранее судимых за хищение, взяточничество, если судимость не снята и не погашена;

7) прием на работу лиц, лишенных приговором суда прав занимать определенные должности в течение назначенного судом срока;

8) прием на работу на условиях штатного совмещения руководителя организации, кроме преподавательской, научной, творческой деятельности, медицинской практики;

9) прием государственных служащих на другую оплачиваемую работу, кроме преподавательской и научной деятельности;

10) заключение трудового договора с молодыми работниками после окончания государственных учреждений образования и направление на работу к другому нанимателю.

Гражданин не может быть принят на работу в следующих случаях:

1) признание в установленном порядке недееспособности или ограниченной дееспособности;

2) лишение судом права занимать государственные должности в течение определенного времени;

3) наличие подтвержденного медицинскими учреждениями заболевания;

4) отказ от прохождения оформления допуска к сведениям, составляющим государственные секреты;

5) несоответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к гражданам, близкого родства или свойства;

6) отсутствие гражданства Республики Беларусь;

7) предоставление заведомо недостоверных сведений для занятия должности;

8) не предоставление декларации о доходах;

9) увольнение государственного служащего за систематическое (2 и более) неисполнение служебных обязанностей без уважительных причин, а также появление на рабочем месте в пьяном виде, распитие алкоголя в рабочее время и на рабочем месте до истечения двух лет со дня увольнения;

10) наличие судимости.

Прием на работу в указанных случаях недопустим. Если эти обстоятельства будут установлены после заключения трудового договора, работник подлежит увольнению по п. 3 ст. 343 ТК Республики Беларусь в связи с нарушением правил приема на работу.

Возрастные ограничения

Трудовой договор может быть заключен с гражданином, которому уже исполнилось 16 лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения. Если гражданину меньше 14 лет или если гражданину от 14 до 16 лет и отсутствует письменное согласие родителя (усыновителя, попечителя), то трудовой договор, заключенный с ним, будет считаться

ся недействительным. Окончательный возраст, по достижении которого трудовой договор не может быть заключен либо его заключение запрещено, законодательством не установлен.

Прием на работу по конкурсу, избранию на должность

В поиске рабочего места гражданин рассылает резюме, дает объявления в специализированных печатных изданиях и в Интернете, обзванивает организации, имеющие вакантные места, ставит в известность всех знакомых о том, что он безработный, но хочет изменить такое положение. Стандартная процедура приема на работу подразумевает под собой как минимум два этапа: предоставление резюме (краткая история трудовой деятельности) и собеседование. Статьей 24 ТК Республики Беларусь предусмотрена возможность заключения трудового договора по результатам проведенного конкурса, избрания на должность и иных мероприятий, позволяющих определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу. В настоящее время законодательство предусматривает возможность и особенности применения процедуры конкурса при замещении вакантных должностей научных работников и работников профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 254 ТК Республики Беларусь собственник имущества организации (учредитель) вправе устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Гарантии права на труд отдельных категорий граждан

В соответствии со ст. 16 ТК Республики Беларусь запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

- 1) направленными на работу службой занятости в счет брони, включая граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на гособеспечении;
- 2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними в течение одного месяца со дня выдачи письменного соглашения, если стороны не договорились об ином;

3) прибывшие на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учреждения образования;

4) имеющие право на заключение трудового договора на основании коллективного договора или соглашения;

5) прибывшие на работу после окончания государственных учреждений по направлению;

6) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

7) военнослужащим срочной службы, уволенным из вооруженных сил и направленным на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Не допускается отказ в заключении трудового договора по мотивам инвалидности.

ТК Республики Беларусь предусматривает обязанность нанимателя по требованию работника известить их по мотивам отказа в приеме на работу в письменной форме не позднее 3 дней после обращения. Необоснованным является отказ в приеме на работу, если мотивы отказа не относятся к деловым качествам работника, а также отказ без приведения нанимателем каких-либо доводов или по причинам, не основанным на законе, либо явно надуманным и неубедительным. Отказ от заключения трудового договора может быть обжалован в суде, который выносит решение, обязывающие нанимателя заключить с истцом трудовой договор. Такой договор должен быть заключен с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода от другого нанимателя с первого дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением не установлено иное, с другими лицами – со дня обращения к нанимателю по вопросу поступления на работу. Если в результате отказа работник имел вынужденный прогул, оплата производится по правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула. В суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16 ТК Республики Беларусь, но и другие лица, которые считают отказ необоснованным.

Изменение трудового договора, перевод на другую работу

Согласно ст. 20 ТК Республики Беларусь наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудо-

вым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, за исключением случаев, предусмотренных ст. 33 ТК Республики Беларусь (временный перевод в связи с производственной необходимостью) и ст. 34 ТК Республики Беларусь (временный перевод в связи с простоем). Необходимость изменения трудового договора может возникнуть по различным причинам – экономическая целесообразность, сокращение численности штата, состояние здоровья работника, несоответствие его занимаемой должности.

Согласие работника не требуется при перемещении.

Перемещение – поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении за исключением обособленного предприятия. Допускается работа на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленного трудовым договором. Таким образом, при перемещении меняется только рабочее место, остальные условия трудового договора должны сохраняться.

Необходимо помнить, что перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод – поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, должности, за исключением переименования профессии или должности по сравнению с обусловленной в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности, за исключением служебной командировки. Необязательно, чтобы при переводе изменялись все трудовые функции: профессия, специальность, должность. Перевод – изменение хотя бы одного из этих элементов.

Классификация переводов следующая:

- 1) в зависимости от продолжительности:
 - перевод на другую постоянную работу;
 - временный перевод на другую работу;
- 2) в зависимости от места перевода:
 - перевод на другую работу в той же организации;
 - перевод на другую работу в другую местность в той же организации;
 - перевод в другую организацию;
- 3) в зависимости от инициативы:

- по инициативе нанимателя;
- по инициативе работника;
- 4) в зависимости от воли сторон:
 - с согласия работника;
 - без согласия работника;

На перемещение согласия работника не требуется, поэтому отказ от перевода следует расценивать как правомерное действие, а отказ от перемещения – как нарушение трудовой дисциплины, за которым может последовать увольнение.

Перевод на другую постоянную работу допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в ТК Республики Беларусь:

- 1) работник обязан возмещать расходы на содержание детей, находящихся на гособеспечении;
- 2) за ненадлежащее выполнение трудовых функций;
- 3) нарушение трудовой дисциплины – могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу.

Согласие на перевод должно быть в письменной форме в виде заявления, росписи на приказе. Согласие должно быть свободным волеизъявлением работника, и если работник был вынужден согласиться на перевод в связи со сложившимися обстоятельствами, такой перевод признается незаконным, а фактическое исполнение работы, по которой он был переведен, нельзя рассматривать как согласие на перевод. При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований (ст. 18 и ст. 19 ТК Республики Беларусь).

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях производственной необходимости. Временный перевод обязателен для работника независимо от его согласия, а отказ от выполнения распоряжения нанимателя без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины.

Отсутствие в приказе о временном переводе указаний о его сроке, о сохранении заработной платы по прежней работе и о предоставлении после окончания срока перевода прежней работы свидетельствует о переводе на другую постоянную работу. При отсутствии согласия такой перевод признается незаконным, и работник восстанавливается на прежней работе.

Временный перевод допускается, если работник отсутствует в связи с болезнью, находится в отпуске или командировке. Временный перевод на вакантную должность не допускается. О временном замеществе издается приказ.

Временным переводом в случае простоя признается временный срок не более 6 месяцев, отсутствие работы по причине производственного или экономического характера, выход из строя оборудования и т. д. У нанимателя работник переводится на другую работу на время простоя или к другому нанимателю, но в той же местности, на срок до одного месяца. Закон не ограничивает переводы. Перевод производится с учетом профессии, специальности, должности. Оплата труда производится по выполняемой работе. При переводе на нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется средний заработок по прежней работе. Работнику, не выполняющему нормы производства, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

Изменение существенных условий труда

В связи с обоснованными производственными экономическими причинами наниматель имеет право изменить работнику существенные условия труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации и должности, определенных в трудовом договоре (ст. 32 ТК Республики Беларусь). Обоснование причин должно быть указано в приказе. К таким причинам относятся:

- 1) уплотнение рабочего времени;
- 2) внедрение передовых методов и т. д.

Существенными условиями труда признаются:

- 1) система и размер оплаты труда;
- 2) разряд;
- 3) режим работы;
- 4) наименование профессии, должности и др.

Трудовые отношения с руководителем организации

Руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Независимо от наименования должности, установлены общие правила регулирования труда. Полномочия руководителя органи-

зации подтверждаются: решением собственника, приказом, контрактом.

Спецификой трудовых отношений руководителя организации является то, что трудовой договор (контракт) с руководителем организации заключает собственник имущества либо уполномоченный им орган, а обязанность по выплате заработной платы, предоставления отпуска лежит на организации, как юридическом лице. Особенность статуса руководителя в том, что, с одной стороны, он представляет интересы учредителя и выполняет функции нанимателя по отношению к работникам возглавляемого предприятия, с другой стороны, сам является наемным работником.

Трудовой договор является основанием для приказа. Контракт заключается в письменной форме от 1 года до 5 лет. Установлен запрет руководителю организации на выполнение другой оплачиваемой работы. Нарушение запрета может повлечь увольнение по п. 1 ст. 47 ТК Республики Беларусь.

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный им предприятию.

Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации:

- 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности и банкротства;
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченных им органов соответствующего решения о прекращении трудового договора.

Названные дополнительные основания для прекращения трудового договора конкретизированы в ст. 258, 259 ТК Республики Беларусь.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовой договор?
2. Чем отличается трудовой договор от гражданско-правового договора?
3. Какие сведения приводятся в содержании трудового договора?
4. Какую Вы знаете классификацию трудового договора?
5. Чем отличается контракт от трудового договора?
6. Каков порядок заключения трудового договора?

7. Какие существуют ограничения при приеме на работу?
8. Какой алгоритм осуществления перевода работника с одного предприятия на другое в соответствии с действующим законодательством?
9. Какие Вы знаете изменения трудового договора?
10. Какие основные признаки отстранения от работы?

Ситуационные задачи

Заключение трудового договора

Задача 1. В сельскохозяйственную организацию для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы, офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РБ, домохозяйка, ранее нигде не работавшая, выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы?

В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, и какое значение имеет трудовая книжка?

В каких статьях ТК Республики Беларусь и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. Какие документы представляют следующие лица, и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- главного инженера;
- тракториста-машиниста;
- бухгалтера;
- экономиста.

Задача 3. Начальник отдела кадров сельскохозяйственной организации при заключении трудового договора о работе главного инженера потребовал следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- характеристику с последнего места работы;

– справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задача 4. С Некрасовым А. А. был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности механика. В трудовом договоре А.А. Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – механик, размер месячного оклада. 17 апреля А. А. Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как с не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли А. А. Некрасов обратиться в суд?

Задача 5. Директор сельскохозяйственной организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица, моложе 16 лет, могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора

Задача 6. Жаров Т. Т., согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механических мастерских. В связи с производственной необходимостью он был переведен на другую работу на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров Т. Т. от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему работа требует меньше квалификации, чем та, которую он выполнял в механических мастерских, и не приступил к работе. Руководитель сельскохозяйственной организации уволил его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель перевести Т. Т. Жарова на другую работу? Вправе ли Т. Т. Жаров не приступать к новой работе?

Задача 7. Приказом директора организации инженер Т. Т. Румянцев был переведен механиком на один месяц в связи с производственной необходимостью. Румянцев Т. Т. отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда его не устраивают. За отказ

от перевода Т. Т. Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание – выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в организации имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Т. Т. Румянцева от работы механиком в связи с производственной необходимостью?

Задача 8. Бобылев В. В. работал инженером в сельскохозяйственной организации. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного инженера организации. При этом директор сослался на то, что после перемещения В. В. Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев В. В., полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников? В чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

Задача 9. Романова Д. Д. была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены следующие обязанности:

- 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов;
- 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса;
- 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова Д. Д. обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 10. Пономарев К. Е., работавший инженером сельскохозяйственной организации, приказом директора организации 5 июля был переведен (в связи с производственной необходимостью) на должность слесаря сроком на 2 месяца. Он, считая перевод необоснованным, к выполнению новых обязанностей не приступил, а к работе слесаря его не допустили, хотя на работу он являлся аккуратно. 12 июля приказом директора К. Е. Пономарев был уволен за прогул в течение 5 рабочих дней. Пономарев К. Е., не согласившись с этим приказом, обратился в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

Практическая работа № 2

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Цель занятий: изучить вопросы прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами порядка прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Порядок выполнения работы

1. Изучить положения Трудового Кодекса Республики Беларусь по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить практическую работу в соответствии со стандартом.
3. Ответить на контрольные вопросы.
4. Решить ситуационные задачи.
5. Защитить практическую работу на занятии.

Введение

Прекращение трудового договора регулируется ТК Республики Беларусь. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений.

Прекращение трудового договора и увольнение имеют одинаковый порядок и основание. Однако правовой термин «прекращение» относится к трудовому договору, а термин «увольнение» – к работнику. Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора.

Основания прекращения трудового договора – юридические факты, которые дают право одной или обеим сторонам расторгнуть трудовой договор.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Основаниями для прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 37 ТК Республики Беларусь);
2) истечение срока трудового договора (п. 2, 3 ст. 17 ТК Республики Беларусь), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по собственному желанию по требованию работника (ст. 41 ТК Республики Беларусь), или по инициативе нанимателя;

4) перевод работника (с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность);

5) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК Республики Беларусь);

7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

При переподчинении, реорганизации предприятия, организации и смене собственника имущества (ст. 36 ТК Республики Беларусь) не прекращается действие трудового договора.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор (п. 5 ст. 35 ТК Республики Беларусь).

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться (п. 1 ст. 42 ТК Республики Беларусь).

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Прекращение трудового договора

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (п. 1 ст. 17 ТК Республики Беларусь), а также срочный трудовой договор могут быть в любое время прекращены по соглашению сторон трудового договора.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 17 ТК Республики Беларусь), прекращается с истечением его срока.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (п. 3 ст. 17 ТК Республики Беларусь), прекращается со дня завершения этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (п. 4 ст. 17 ТК Республики Беларусь), прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (п. 5 ст. 17 ТК Республики Беларусь), прекращается с истечением сезона.

Если по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 17 ТК Республики Беларусь) трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового дого-

вора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор (п. 2 ст. 17 ТК Республики Беларусь) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

2) не соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

4) систематического не исполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

б) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска

по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 6 ст. 42 ТК Республики Беларусь) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК Республики Беларусь наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения предусмотренного настоящей статьей, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В этот период работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. *Призыв или поступление работника на действительную военную службу.* Основанием для прекращения трудового договора в этом случае служат повестка военкомата о призыве на срочную военную службу, документ о зачислении в военное учебное заведение, другие документы, подтверждающие призыв работника на воинскую службу. Помимо таких документов, для прекращения трудового договора необходимо и заявление работника с просьбой об увольнении по данному основанию. При получении этих документов наниматель не вправе отказать в прекращении трудового договора. При прекращении трудового договора по этому основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

2. *Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.* Прекращение трудового договора по указанному основанию допускается, во-первых, в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда либо самого нанимателя по протесту прокурора; во-вторых, если прежний работник был незаконно осужден или привлечен к уголовной ответственности и потребовал восстановления на прежней работе в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью участия в преступлении. Прекращение трудового договора происходит в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 48 ТК Республики Беларусь). Данное основание прекращения трудового

договора не применяется, если на эту работу претендует возвратившийся с воинской службы или неизбранный в очередной раз на выборную должность. Такие лица трудоустраиваются на равнозначную работу.

3. *Нарушение установленных правил приема на работу.* Выявленные нарушения установленных правил приема на работу являются основанием для прекращения трудового договора независимо от того, желают ли это сделать стороны трудового договора. К таким нарушениям относятся: заключение трудового договора с лицами, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенным видом деятельности (в случае, если они работают в таких должностях или занимаются таким видом деятельности); нарушения совместной работы близких родственников и свойственников; заключение трудового договора с женщинами и несовершеннолетними, если они выполняют запрещенные им работы и т. п.

При прекращении трудового договора в связи с определенными нарушениями выходное пособие не выплачивается. Нарушения установленных правил приема на работу могут быть выявлены специально уполномоченным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, прокуратурой, судом, профсоюзными органами, осуществляющими общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, службами нанимателя и др.

4. *Не избрание на должность* (в том числе по конкурсу). Прекращение трудового договора по этому основанию производится:

во-первых, в случае не избрания на очередной срок работников, которые работают на профессиональной основе в выборной должности (депутаты, председатели профсоюзных комитетов и др.);

во-вторых, трудовой договор прекращается с работниками, занимающими должности, которые замещаются по конкурсу, если они не прошли по конкурсу (профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений, научные работники научных заведений и др.).

5. *Вступление в законную силу приговора суда*, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы. Основанием для расторжения трудового договора в соответствии с п. 5 ст. 44 ТК Республики Беларусь является вступивший в законную силу приговор суда, которым работник осужден к наказанию,

исключающему возможность продолжения данной работы (лишение свободы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, исправительные работы не по месту работы, увольнение от должности и т. п.).

Приговор суда вступает в законную силу по истечении срока на кассационное обжалование и опротестование, если он не был обжалован или опротестован. Срок подачи кассационной жалобы или протеста – семь суток со дня провозглашения приговора, а для лиц, содержащихся под стражей, – в тот же срок со дня вручения ему копии приговора. В случае принесения кассационной жалобы или протеста приговор, если он не отменен, вступает в законную силу после рассмотрения дела вышестоящим судом.

Днем увольнения считается последний день работы. Если работник до вынесения приговора находился под стражей, увольнение его с работы осуществляется с последнего дня работы, а не с момента вынесения приговора. Прекращение трудового договора с лицом, которому назначено наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, либо увольнения с должности, производится не позднее дня, следующего за днем получения копии приговора суда, вступившего в законную силу.

6. *В случае смерти работника*, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

Трудовой договор подлежит прекращению в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим. Регистрация смерти гражданина осуществляется органами записи актов гражданского состояния путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации актов гражданского состояния (ст. 43 ТК Республики Беларусь), после чего родным или близким выдается свидетельство о смерти гражданина, которое является основанием для прекращения трудового договора.

По этому основанию прекращается также трудовой договор с работником, который в установленном порядке признан судом умершим либо безвестно отсутствующим. Основанием при этом служит вступившее в законную силу решение суда.

7. *Расторжение трудового договора с предварительным испытанием* (ст. 29 ТК Республики Беларусь). Каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

– до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

– в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986–1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения; инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях обществ инвалидов, а также в цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42, кроме п. 2 и 7 ТК Республики Беларусь) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе

нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников

Кроме оснований, предусмотренных ТК Республики Беларусь, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;

а) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (ч. 2 ст. 36 ТК Республики Беларусь));

б) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) не подписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Выходное пособие при расторжении трудового договора

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в п. 5 ст. 35, п. 2 и 3 ст. 42, п. 1 и 2 ст. 44 ТК Республики Беларусь, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового

договора выходное пособие выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 11 ст. 47 ТК Республики Беларусь) новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Отстранение от работы

По требованию уполномоченных государственных органов (в случаях, предусмотренных законодательством) наниматель обязан отстранить работника от работы.

Кроме случаев, предусмотренных законодательством, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего инструктаж, проверку знаний по охране труда;
- 3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;
- 4) не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

Работника, совершившего хищение имущества нанимателя, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

За период отстранения от работы работная плата не начисляется.

При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда либо медицинский осмотр не по своей вине, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, ему производится оплата за все время отстранения от работы в соответствии со ст. 71 ТК Республики Беларусь.

Трудовая книжка и порядок ее ведения

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника (ст. 50 ТК Республики Беларусь).

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, о наградах и поощрениях за успехи в работе, о назначении пенсии.

Взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или акта законодательства.

При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневную форму получения образования в учреждении образования и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со ст. 79 ТК Республики Беларусь.

Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель обязан не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе уволенного, выдать справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, а также другие документы о работе, предусмотренные законодательством.

Контрольные вопросы

1. Какие вы знаете основания для прекращения трудового договора?
2. Как складываются трудовые отношения работника при смене собственника, организатора?

3. Как прекращается трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ?
4. Какой порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон?
5. Как расторгнуть срочный трудовой договор?
6. Как прекращается трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?
7. Какие имеются гарантии и компенсации работникам, при расторжении трудового договора?
8. Какие правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
9. Какие сведения вносятся в трудовую книжку?
10. Какой порядок расторжения срочного трудового до истечения срока его действия?

Ситуационные задачи

Задача 1. Бойко Т. И. более 10 лет работал водителем на сельскохозяйственном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2015 г. с Т. И. Бойко были прекращены трудовые отношения вследствие его отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора. Бойко Т. И. обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. Бойко Т. И. ссылаясь и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

Задача 2. Сторож ОАО «Прогресс» К. Е. Рожков был уволен за прогул. Он обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда, считая свое увольнение незаконным. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмопункт, а затем в течение 3 суток находился в органах следствия в качестве подозреваемого. При этом в травмопункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение вы предложили бы вынести суду?

Задача 3. Токарь СПК «Новая жизнь» У. К. Новиков был уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, что было замечено и зафиксировано за 30 минут до окончания его смены. Новиков У. К., считая свое увольнение неправильным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в этот рабочий день он выполнил свою норму выработки еще за час до окончания смены и не был отстранен руководством от работы.

Какое решение вы предложили бы вынести суду?

Задача 4. 19 октября 2015 г. инженер-экономист К. Е. Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением его срока. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула. Свои требования обосновала тем, что 19 октября 2014 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т. д.). Ответчик иск не признал и пояснил, что К. Е. Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что, в соответствии с Уставом кооператива, его деятельность основана на личном труде его членов (участников).

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким вам представляется решение суда по данному спору?

Задача 5. Лайкина И. Р. была принята на работу в ООО «Заря» в качестве мастера 12 января 2014 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая И. Р. Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ об ее увольнении – основание то же самое.

Правильно ли было произведено увольнение И. Р. Лайкиной в этих случаях?

Практическая работа № 3

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Цель занятий: приобрести знания по правовым процедурам регулирования рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами регулирования рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.
2. Дать письменные ответы на контрольные вопросы.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет, в котором отразить вопросы правового регулирования рабочего времени.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи по теме занятия.

Введение

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности (ст. 110 ТК Республики Беларусь).

К рабочему относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни).

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Законодательством предусмотрены следующие виды рабочего времени:

- 1) нормальная продолжительность рабочего времени;
- 2) сокращенная продолжительность рабочего времени;
- 3) неполное рабочее время;
- 4) сверхурочное рабочее время;
- 5) ненормированный рабочий день.

Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную для них продолжительность рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а наниматель должен создавать работникам условия для полного использования ими рабочего времени (ст. 132 ТК Республики Беларусь).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 112 ТК Республики Беларусь).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом (ст. 113 ТК Республики Беларусь).

Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 114 ТК Республики Беларусь) устанавливается:

- 1) для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
 - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 23 часов в неделю,
 - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

2) продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений и учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной пунктом первым для лиц соответствующего возраста;

3) инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю;

4) продолжительность рабочего времени для работающих в зоне эвакуации (отчуждения) (в связи с повышенным радиоактивным загрязнением территории), в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 35 часов в неделю;

5) для отдельных категорий работников (учителя, врачи и др.) сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Советом Министров Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

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

1) при 35-часовой рабочей неделе – семь часов;

2) при 30-часовой и менее рабочей неделе – шесть часов (в ранее действовавшей редакции – восемь часов).

В соответствии со статьей 116 ТК Республики Беларусь продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности работы невозможно, переработка компенсируется по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы.

Работа в ночное время устанавливается ст. 117 ТК Республики Беларусь.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники моложе восемнадцати лет;
- 3) инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

В соответствии со ст. 118 ТК Республики Беларусь по соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- 2) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 3) при приеме на работу по-совместительству;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день (ст. 118-1 ТК Республики Беларусь) – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы

продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности (ст. 119 ТК Республики Беларусь).

Не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени:

- 1) по инициативе самого работника без предложения, распоряжения или с ведома нанимателя;
- 2) работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены);
- 3) работниками по совместительству у того же нанимателя при исполнении другой функции, а также у другого нанимателя сверх времени основной работы;
- 4) работниками-надомниками.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

- 1) при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

К сверхурочным работам не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 3) работники моложе восемнадцати лет;

4) работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в дни занятий;

5) освобожденные от сверхурочных работ в соответствии с медицинским заключением;

б) другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им в соответствии с медицинским заключением.

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени – порядок распределения нанимателем установленных ТК Республики Беларусь для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов (ст. 123 ТК Республики Беларусь).

Назначение режима рабочего времени – установить для трудового коллектива и каждого работника время начала и окончания работы, обеденного и специальных перерывов, порядок чередования работников по сменам, дни недели, объявляемые рабочими и выходными днями. Без этого невозможна совместная работа, а в целом – организация коллективного и индивидуального труда.

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), которые являются локальными нормативными правовыми актами соответствующей организации.

Графики работ (сменности) разрабатываются с учетом режима рабочего времени. В них конкретизируются начало и окончание рабочего дня (смены) и времени отдыха каждого работника в течение соответствующего периода (как правило, в течение месяца). График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Понятия «режим рабочего времени» и «режим работы» не идентичны. Режим рабочего времени адресован персоналу, а режим работы – нанимателю (режим его работы).

Выходные дни всем работникам предоставляются в субботу и воскресенье.

Режим работы организации определяет собственник или орган, уполномоченный собственником, министерство (ведомство).

Режим рабочего времени – неотъемлемая составная часть внутреннего трудового распорядка. Он адресован персоналу нанимателя – каждому работнику и коллективу в целом. Поэтому режим рабочего времени как элемент трудовых отношений регулируют Трудовой кодекс и другие акты трудового законодательства.

Режим работы организации может быть:

- прерывным, если основной производственный процесс допускает остановку в течение рабочего дня, между рабочими днями, в выходные дни;

- непрерывным, если остановка работы невозможна по технологии производства, необходимости обслуживания населения и других потребителей (например, режим работы предприятий транспорта, связи, энергоснабжения, скорой помощи и т. д.).

Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе регламентируется ст. 125 ТК Республики Беларусь.

Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности, при этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь (т. е. необходимо более внимательно отслеживать Постановления Совета Министров, в которые очень часто вносятся изменения).

Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна составлять

вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

Если продолжительность смены по графику больше восьми часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

Можно сделать вывод, что изменить режим сменной работы можно не чаще, чем раз в месяц, ведь установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие (ч. 6 ст. 123 ТК Республики Беларусь).

Контрольные вопросы

1. Какое значение правового регулирования рабочего времени (дать определение)?
2. Какие виды рабочего времени вы знаете?
3. Какие виды рабочей недели, рабочей смены, рабочего дня вы можете назвать (записать определение)?
4. Как устанавливается режим и учет рабочего времени?
5. Как определяется работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени?
6. Как определяется работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)?
7. Как определяется работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)?
8. Как устанавливаются дежурства и их правовой режим?
9. Как устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя?
10. Какой режим работы организации вы знаете?

Ситуационные задачи

Задача 1. Без согласования с профсоюзом наниматель перевел работников предприятия на гибкий режим рабочего времени. В связи с этим работники обратились в профком организации с требованием разъяснить порядок и специфику работы по введенному

режиму, ссылаясь на то, что инициатива на введение режима гибкого времени от них не исходила.

Каким должен быть ответ профкома?

Задача 2. В сельскохозяйственной организации между руководителем и работницей, возникли разногласия по поводу привлечения ее к работам в ночное время, поскольку у нее имеется 3-летний ребенок. В связи с этим женщина обратилась в профсоюз с просьбой помочь в сложившейся ситуации.

Как должен быть решен вопрос? Правы ли стороны?

Задача 3. Для производства срочных работ главный инженер СПК «Снов» в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 2 часа остаться после смены. После выполнения поручения рабочие обратились к директору СПК с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Обращая внимание на то, что рабочие не возражали поработать дополнительно, директор отказал им в оплате.

Какое допущены нарушения трудового законодательства? Должна ли быть компенсирована указанная работа и в каком порядке?

Задача 4. Бухгалтер КСУП «Лукский» Ф. Ф. Карней в декабре неоднократно задерживалась после работы в связи с производственной необходимостью сдачи бухгалтерского баланса. В результате переработка за декабрь у Ф. Ф. Карней составила 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку оплатой. Сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе, руководитель отказался удовлетворить просьбу Ф. Ф. Карней.

Прав ли руководитель организации?

Задача 5. Какой продолжительности и кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время:

- инвалиду I группы, имеющему заключение МРЭЖ;
- 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;
- матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет.

Законны ли действия руководителя?

Практическая работа № 4

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Цель занятия: приобрести знания по вопросам правового регулирования времени отдыха в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Изучить методическую литературу по вопросу правового регулирования времени отдыха.
2. Овладеть навыками правового регулирования времени отдыха.

Порядок выполнения работы

1. Изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет и письменно изложить материал занятия.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи.

Введение

Во Всеобщей Декларации прав человека (ст. 24 ТК Республики Беларусь) право граждан на отдых провозглашено в качестве неотъемлемого права каждого человека. Право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, закреплено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь. Правовое регулирование времени отдыха осуществляется ТК Республики Беларусь, иными актами законодательства, локальными нормативными актами, трудовыми и коллективными договорами (контрактами).

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и использует его по своему усмотрению.

Различают следующие виды отдыха:

1. *Перерывы для отдыха и питания.* Их длительность не менее 30 минут и не более двух часов, в рабочее время они не включаются. Если же по условиям работы предоставление такого перерыва невозможно (например непрерывное производство), работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи (например путем подмены друг друга на рабочих местах).

2. *Специальные перерывы для обогрева и отдыха.* Такие перерывы предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах.

3. *Междусменные (междудневные) перерывы.* Их продолжительность обычно 15–16 часов в зависимости от длительности рабочей смены.

4. *Выходные дни.* Их может быть два или один в зависимости от того, какая рабочая неделя: пяти- или шестидневная. Как правило, это суббота и воскресенье или только воскресенье.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни по производственным и организационным условиям невозможна, выходные дни предоставляются в другие дни недели поочередно каждой группе работников.

5. *Нерабочие праздничные дни.* В нерабочий праздничный день допускаются работы, приостановки которых невозможны по производственным условиям (непрерывное производство), а также работы по обслуживанию населения, ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы в выходные и праздничные дни, как правило, запрещены, однако привлечение к ним допускается с письменного согласия работника по тем же основаниям, что и привлечение к сверхурочной работе.

6. *Ежегодные оплачиваемые отпуска.* Они делятся на основной и дополнительный отпуска.

6.1. Ежегодный основной отпуск. Его продолжительность – 28 календарных дней, однако в соответствии с ТК Республики Беларусь и иными законами может быть и удлиненный основной отпуск (более 28 дней).

6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Они могут предоставляться следующим категориям работников:

- а) работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда;
- б) работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка организации и не может быть меньше трех календарных дней. С письменного согласия работника возможна замена такого отпуска оплатой как сверхурочной работы;
- в) отдельным категориям работников за особый характер работы.

Регулирование времени отдыха

В стаж на основной оплачиваемый отпуск включается время:

- фактической работы;
- когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось рабочее место и должность;
- вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы или увольнении.

В стаж на ежегодный основной отпуск не включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

Право на получение отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется по графику отпусков.

Основной и дополнительный отпуска суммируются.

Отпуск продлевается на время болезни работника во время отпуска и на период исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

В исключительных случаях, если предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий год. По письменному согласию работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, однако, это не распространяется на беременных, несовершеннолетних и работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

Рабочее время и время отдыха – это явления, которые более целесообразно рассматривать как взаимосвязанные, взаимозависимые и взаимоисключающие друг друга.

Отличительными признаками времени отдыха являются:

1) время, в течение которого законодательство освобождает работника как от трудовых обязанностей, так и государственных поручений;

2) время, которое работник может использовать по своему усмотрению в целях удовлетворения своих интересов и восстановления работоспособности.

В тех случаях, когда работник не мог использовать вне рабочее время по своему усмотрению (например, при выполнении государственных или общественных обязанностей), государство сохраняет за работником заработную плату в определенном законодательством размере или предоставляет за выполнение общественных поручений определенные льготы (например, дополнительный оплачиваемый отпуск, освобождение от работы) и, следовательно, не считает эти периоды временем отдыха.

Все остальное календарное время, свободное от выполнения трудовых обязанностей, считается временем отдыха, хотя в него включается и время проезда к месту работы и обратно, время удовлетворения физиологических (сон, питание) и эстетических потребностей и т. д.

С целью обеспечения охраны труда, восстановления работоспособности, а также компенсации больших по сравнению с нормальными затрат труда на работах с вредными и тяжелыми условиями труда законодательство регламентирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение свободного времени между периодами рабочего времени.

Исходя из этого, законодательством установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- еженедельные выходные дни;
- праздничные дни;
- отпуска.

К перерывам в течение рабочего дня относятся перерывы для отдыха и питания, а также дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ.

Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания, порядок и условия их предоставления закреплены в ст. 134 ТК Республики Беларусь.

Законодательство устанавливает его минимальную и максимальную продолжительность – не менее 20 минут и не более 2 часов (на практике в большинстве случаев перерыв длится от 30 минут до одного часа). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), либо по соглашению между работником и нанимателем. Работник использует перерыв по своему усмотрению; он вправе отлучаться на это время с места выполнения работы. Перерыв не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем в соответствии с коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Таким образом, ТК Республики Беларусь закрепляет лишь основные положения о порядке и режиме указанного перерыва, предоставляя широкие возможности для решения конкретных вопросов с учетом местных условий в локальном порядке.

От перерыва для отдыха и питания необходимо отличать дополнительные специальные перерывы на отдельных видах работ, предоставляемые наряду с перерывом для отдыха и питания, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате. К ним относятся перерывы для кормления ребенка, для обогрева при работе в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах и др. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 135 ТК Республики Беларусь).

Следующим видом отдыха является ежедневный отдых. Ежедневный отдых можно определить как время для отдыха в период между окончанием рабочего дня (рабочей смены) и началом следующего рабочего дня (рабочей смены). В соответствии с ч. 2 ст 125 ТК Республики Беларусь режим рабочего времени при

сменной работе определяется графиком сменности. При этом продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно, работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность ежедневного отдыха (между сменами) должна быть вместе с временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Для обеспечения этой продолжительности ежедневного отдыха законодательством установлено требование равномерного чередования смен (ст. 125 ТК Республики Беларусь). Если продолжительность смены по графику больше 8 часов, длительность ежедневного отдыха между сменами уменьшается, что компенсируется за счет увеличения еженедельного отдыха. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утвержденными нанимателем по согласованию с профсоюзом. Основанием для введения сменного режима являются случаи, когда длительность производственного процесса превышает допустимую законодательством продолжительность ежедневной работы одного работника. Соблюдение графиков сменности – обоюдная обязанность как нанимателя, так и работника.

Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха находится в зависимости от продолжительности рабочей смены. При 8-часовой продолжительности смены минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами вместе со временем перерыва для отдыха и питания должна составлять не менее 16 часов. При невозможности соблюдения минимальной продолжительности ежедневного отдыха между сменами его уменьшение должно компенсироваться увеличением еженедельного непрерывного отдыха.

На производствах с суммированным учетом рабочего времени также должно быть обеспечено получение работниками ежедневного отдыха указанной продолжительности.

Законодательством установлены особенности предоставления ежедневного (междусменного) отдыха в учреждениях с непрерывным производственным процессом, в учреждениях, осуществляющих непрерывное обслуживание населения, на сезонных производствах, при вахтовом методе организации работ. В этом случае отдых предоставляется в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графикам работ (сменности) через определенное число дней работы подряд. Недоиспользованные в указанном случае часы ежедневного (между-

сменного) отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней в течение учетного периода.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период (ст. 138 ТК Республики Беларусь).

Таким образом, за общее правило принято, что ежедневный (междусменный) перерыв вместе с обеденным перерывом не должен быть меньше двойной продолжительности работы в предшествующий перерыву рабочий день.

Важным видом времени отдыха является еженедельный отдых. Право на выходные дни имеют все работники, в том числе с ненормированным рабочим днем, временные и сезонные. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов и исчисляется согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного дня (выходных дней) и до момента его начала в первый после выходного дня (выходных дней) рабочий день. При многосменном режиме работы, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период (ст. 138 ТК Республики Беларусь).

Основную часть еженедельного отдыха составляют выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, кроме той недели, когда второй выходной (например в одну из суббот) графиком предусматривает возмещение недоработки до недельной нормы рабочего времени.

Общим выходным днем является воскресенье. Воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь, если иное не предусмотрено ТК Республики Беларусь. Исключения касаются непрерывно действующих учреждений и организаций, в которых выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности) через определенное число дней работы подряд и организаций, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья, в которых выходной день уста-

навливается в другой день недели в порядке, установленном законодательством, с учетом рекомендаций местных исполнительных и распорядительных органов.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе по общему правилу определяется графиком и чаще всего приходится на субботу. Вместе с тем может быть предусмотрено предоставление второго выходного дня в понедельник.

Работник, который находится в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), установленными у нанимателя, к которому он направлен. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день либо обязывается нанимателем в этот день выехать в командировку, то по возвращении из командировки ему предоставляется другой день отдыха.

Законодательством предусмотрены следующие основания привлечения к работе в выходные дни:

- по предложению нанимателя с согласия работника, при этом если к работе в выходной день привлекаются несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них (необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель);

- в силу предписания закона (без согласия работника, ст. 143 ТК Республики Беларусь) наниматель вправе привлекать работника к работе в выходной день без его согласия в следующих исключительных случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия; предотвращения несчастных случаев; устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи;

- по предложению работника с согласия нанимателя. В соответствии со ст. 143 ТК Республики Беларусь допускается предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе – 12 выходных дней в год для каждого работника, при этом в предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, в которые работник привлекался к работе в силу предписания закона.

Для отдельных категорий работников при привлечении их к работе в указанные дни законодательство устанавливает дополнительные гарантии.

Законодательство ограничивает круг работников, которых наниматель имеет право привлекать к работе в выходные дни без их согласия.

Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя с соблюдением гарантий, установленных для допуска к работе в выходные дни для некоторых категорий работников. Не могут привлекаться к работе в выходные дни работники: в возрасте до 18 лет (ст. 176 ТК Республики Беларусь); беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), могут привлекаться к работе в выходные дни во всех случаях при условии их согласия (ст. 263 ТК Республики Беларусь) и инвалиды – с их согласия и при условии, что такая работа им не запрещена в соответствии с медицинским заключением (ст. 146 ТК Республики Беларусь).

Контрольные вопросы

1. Какие виды времени отдыха бывают?
2. Какие предусмотрены перерывы в работе?
3. Какие бывают исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?
4. Что такое отпуск?
5. Какие виды отпусков бывают?
6. Перечислите права работника на отпуск и гарантии его реализации.
7. Что такое «ежегодные оплачиваемые отпуска», и какова их продолжительность?
8. Какие основания предусмотрены законодательством для привлечения к работе в выходные дни?
9. Чем обосновывается привлечение к работе в выходной день рабочего?
10. По каким критериям могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам?

Ситуационные задачи

Задача 1. В выходной день инженер-электрик КСУП «Агрокомбинат «Ждановичи» находился на даче. Его попросили срочно выйти на работу в связи с отключением электроэнергии на молочно-

товарной ферме. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится на расстоянии 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

Задача 2. Петрова К. К. была принята на работу СПК «Заречье» в качестве рабочей. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, но оговаривалось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха. Кроме того, она обнаружила, что в правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли К. К. Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

Задача 3. Сторож СПК «Прогресс» Н. А. Григорьев обратился в профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику за год несколько раз совпадали с праздничными днями – Новым годом, 1 мая, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

Задача 4. В процессе ведения коллективных переговоров представители работников КСУП «Агрокомбинат «Холмеч» потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении диспетчерам на проходной отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования, мотивируя тем, что для диспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

Задача 5. Рабочий СПК «Заречье» В. В. Петров был принят на работу 2 февраля. 15 апреля он обратился с заявлением о предоставлении ему отпуска (усыновление ребенка в возрасте 2 месяцев).

Правомерно ли обращение работника? Какое решение примет руководитель организации?

Практическая работа № 5

ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Цель занятия: изучить вопросы предоставления трудовых и социальных отпусков в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Изучить порядок предоставления трудовых и социальных отпусков.
2. Овладеть практическими навыками по вопросам предоставления трудовых и социальных отпусков.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет и письменно изложить порядок предоставления отпусков.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи.

Введение

Право на отдых обеспечивается предоставлением наемным работникам ежегодных оплачиваемых отпусков. Отпуска подразделяются трудовые и социальные. К трудовым отпускам относятся: основной отпуск и дополнительные отпуска.

К социальным отпускам относятся: отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность отпуска исчисляется в календарных днях. В число календарных дней трудового отпуска не включаются и не оплачиваются государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на время отпуска. В связи с этим число календарных дней отпуска увеличивается за счет государственных праздников и праздничных дней, которые приходятся на период отпуска.

Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей. Этот минимум гарантируется каждому работнику.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, высших и средних специальных учебных заведений установлена продолжительность основного отпуска 56 календарных дней; работникам учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования (заведующие, воспитатели, музыкальные руководители и др.) отпуск установлен продолжительностью 30 календарных дней. Воспитателям учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования, воспитателям высших учебных заведений также установлен отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Работникам профессиональных аварийно-спасательных служб, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет продолжительность основного отпуска установлена 30 календарных дней, работникам, работающим в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС: в зоне эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения и последующего отселения, – продолжительность отпуска установлена 44 календарных дня, в зоне с правом на отселение – 37 календарных дней.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Отпуска оформляются приказом (распоряжением) нанимателя или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным должностным лицом нанимателя.

Трудовой отпуск предоставляется ежегодно за работу в течение года (за рабочий год). Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу и продолжающийся до такой же даты следующего года. Рабочий год для исчисления трудового отпуска может в определенных случаях сдвигаться. Если в соответствии

с законодательством какой-либо период не включается в рабочий год, то рабочий год работника сдвигается на недостающее время.

В рабочий год кроме фактически отработанного времени, включаются:

- время, которое работник не работал, но за ним сохранялись прежняя работа и заработная плата либо выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, за исключением периода времени по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. К этому времени относятся периоды, когда работник освобождался от работы в связи с временной нетрудоспособностью, удостоверяемые больничным листом, период отпуска по беременности и родам, время нахождения на военных сборах, время исполнения государственных обязанностей (вызов в суд в качестве народного заседателя), время обучения на курсах по подготовке и переподготовке кадров и др.;

- время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года;

- время оплаченного вынужденного прогула;

- другие периоды, в отношении которых законодательством или коллективным договором предусмотрено включение их в рабочий год.

Фактически отработанное время одинаково при полном, сокращенном и неполном рабочем времени и не зависит от продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

Работники имеют право на отпуск независимо от того, кто является их нанимателем, какова организационно-правовая форма организации и какой вид трудового договора с ними заключен, какова оплата его труда, если иное не предусмотрено законодательными актами. Совместители, временные и сезонные работники имеют также право на отпуск или получение за него денежной компенсации.

Дополнительные отпуска предоставляются лишь некоторым категориям работников в связи с особыми условиями или характером труда либо в качестве поощрения за длительную непрерывную работу на одном предприятии.

Среди всех видов дополнительных отпусков отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы занимают особое место. Их предоставление направлено на реализацию конституционного права граждан не только на отдых, но и на охрану здоровья.

Порядок предоставления дополнительных отпусков

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам на основании аттестации рабочих мест по условиям труда в зависимости от класса (степени) вредности или опасности условий труда. В счет времени работы, дающей право на указанный дополнительный отпуск, засчитываются дни, в которые работник был на работах с вредными и (или) опасными условиями труда полный рабочий день. Если аттестация рабочего места по условиям труда проведена в течение рабочего года работника, то дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется пропорционально отработанному времени: до проведения аттестации – на условиях, действовавших до ее проведения (по результатам предыдущей аттестации), за остальное время – по результатам вновь проведенной аттестации.

Аттестация рабочих мест по условиям труда для определения права на сокращенную продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда должна быть проведена нанимателем до 31 декабря. До проведения аттестации рабочих мест сокращенная продолжительность рабочего времени и (или) дополнительный отпуск предоставляются на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утверждаемого Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Дополнительный отпуск за особый характер работы предоставляется:

- работникам, занятым на подземных горных работах в рудниках (шахтах), открытых горных работах, работах на поверхности рудников (шахт), транспортировке и рудоподготовке, обогащении полезных ископаемых;
- работникам горно-спасательных отрядов;
- работникам, занятым на строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и капитальном ремонте метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений;
- авиационному персоналу гражданской авиации;

- инструкторам-парашютистам, инструкторам парашютно-десантной подготовки, парашютной и десантно-пожарной службы, авиопожарной команды, десантно-пожарной (парашютно-пожарной) группы, парашютистам (десанникам)-пожарным;
- работникам организаций Республики Беларусь, направленным на работу в страны с тяжелыми климатическими условиями;
- участвующим в арктических и антарктических экспедициях;
- работникам лабораторий аналитического контроля системы Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды;
- работникам, занятым в лесном хозяйстве;
- работникам творческих объединений (Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь).

В случаях, когда работник имеет право на получение дополнительного отпуска по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований, дающему право на дополнительный отпуск большей продолжительности.

Регулирование трудовых и социальных отпусков

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

- основной отпуск,
- дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

- по беременности и родам,
- уходу за детьми;
- в связи с получением образования,
- катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- по уважительным причинам личного и семейного характера.

Продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте.

Право на основной отпуск имеют работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда.

Продолжительность основного отпуска обязанных лиц, которые трудоустроены по судебному постановлению о трудоустройстве, имеют право на основной трудовой отпуск продолжительностью семь календарных дней.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Государственному служащему ежегодно предоставляется основной трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Перечни организаций и должностей, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных дней, условия предоставления и конкретная продолжительность этого отпуска устанавливаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Продолжительность основного отпуска обязательна для всех нанимателей.

Дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.

Порядок, условия предоставления указанных дополнительных отпусков и их продолжительность, а также порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждаются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь.

Дополнительный отпуск за не нормированный рабочий день предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы предоставляется работникам, имеющим продолжительный стаж работы в одной организации, отрасли. Наниматель может устанавливать дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы до 3 календарных дней.

Порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Контракт, заключенный с работником, должен предусматривать дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней.

Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально – трудовым договором.

Замена отпуска денежной компенсацией

Часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее, чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- 1) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 2) лицам моложе восемнадцати лет;
- 3) работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- 4) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

- 5) участникам Великой Отечественной войны;
- 6) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 7) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;
- 8) в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

Допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой настоящей статьи.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника.

В летнее или другое удобное время наниматель обязан предоставить отпуска:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 года;

8) донорам, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения Республики Беларусь «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

10) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

В определенный период наниматель обязан предоставить отпуска:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

2) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству – одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

4) учителям (преподавателям) учреждений общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего

и специального образования, специальных учебно-воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений – в летнее время;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

6) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней.

Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Исключительные случаи переноса трудового отпуска на следующий год

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

Оставшаяся часть трудового отпуска не может быть менее четырнадцати календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- 3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- 4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- 5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;

б) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если причины наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой, согласованный с нанимателем, срок текущего рабочего года.

Если причины наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме.

Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Оплата, предоставляемая за время отпуска

За время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

По письменному заявлению работника неиспользованные основной и дополнительные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется в пределах срока трудового договора.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше основного отпуска (24 календарных дня).

В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

4) инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

5) иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением.

В случаях, предусмотренных законодательными актами, отдельным категориям работников наниматель предоставляет кратковременный отпуск без сохранения заработной платы иной продолжительности.

Отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.

По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Уважительность причин оценивает наниматель при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, наниматель вправе с со-

гласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

По договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы может предоставить часть трудового отпуска.

Контрольные вопросы

1. Назовите виды отпусков.
2. Какие существуют права работника на отпуск и гарантии его реализации?
3. Какие вы знаете ежегодные оплачиваемые отпуска и какова их продолжительность?
4. Каковы порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
5. Какие вы знаете ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, их виды и продолжительность?
6. Какие вы знаете отпуска без сохранения заработной платы, их продолжительность и основания предоставления?
7. В каких случаях предоставляются целевые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением?
8. В каких случаях предоставляются части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы?
9. Как предоставляется кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику?
10. В каких случаях предоставляется единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска?

Ситуационные задачи

Задача 1. В сельскохозяйственной организации работает инженером А. Н. Лепехин. 19 августа он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 сентября ежегодного оплачи-

ваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков за отработанное время в течение года. Лепехин А. Н. просил к этому отпуску присоединить отпуск за предшествующий год, который он не использовал по просьбе администрации.

Имеет ли А. Н. Лепехин право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска А. Н. Лепехина.

Задача 2. В ОАО «Наша Нива» 3 мая С. Г. Семенова была принята на должность бухгалтера. 28 мая она сломала руку и до 1 июля являлась временно нетрудоспособной. 12 ноября С. Г. Семенова обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Имеет ли С. Г. Семенова право на отпуск?

Задача 3. На работу в СПК «Горн» 15 марта рабочим устроился Д. М. Сойко (16 лет) в свободное от учебы время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август.

Можно ли предоставить Д. М. Сойко отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

Задача 4. Круглов А. С., рабочий СПК «Днепр», находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 12 июля по 2 августа. 23 июля его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 23 июля по 1 августа. 3 августа А. С. Круглов обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

Задача 5. Студентка В. В. Хаецкая (17 лет), работающая в свободное от учебы время в сельскохозяйственной организации, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и В. В. Хаецкая получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

Практическая работа № 6

ИЗУЧЕНИЕ ВОПРОСОВ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Цель занятия: изучить вопросы дисциплины труда в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Изучить порядок регулирования дисциплины труда.
2. Овладеть практическими навыками по вопросам регулирования дисциплины труда.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет и письменно изложить порядок регулирования дисциплины труда.
3. Составить алгоритм разработки и утверждения внутреннего трудового распорядка.
4. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
5. Решить ситуационные задачи.

Введение

Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на производстве все время действия его трудового договора. Это – второй аспект понятия дисциплины труда как необходимый элемент трудового правоотношения работника.

Третий аспект понятия трудовой дисциплины как реализации основного принципа трудового права – обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности, соблюдать дисциплину труда.

И, наконец, четвертый аспект дисциплины труда – это соответствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматри-

вающий обязанности работника и работодателя (его администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины труда и порядок их применения.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК Республики Беларусь).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле.

В объективном смысле – это система норм о дисциплине труда, т. е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок.

В субъективном – это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Есть еще один аспект – степень соблюдения трудовой дисциплины данным трудовым коллективом производства, его частями (цехами, отделами и т. д.) и конкретным работником. Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины.

лины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины.

Технологическая дисциплина – это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления.

Производственная дисциплина – это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что:

- она способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака;
- позволяет работнику трудиться с полной отдачей, проявлять инициативу, новаторство в труде;
- повышает эффективность производства и производительность труда каждого работника;
- способствует охране здоровья во время трудовой деятельности, охране труда каждого работника и всего трудового коллектива: при плохой трудовой дисциплине больше аварий и несчастных случаев на производстве;
- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду, методы убеждения, воспитания и поощрения за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Создание необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы возложено на работодателя, который обязан обеспечить для этого нормальные условия труда:

- исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- своевременное обеспечение технической документацией;
- надлежащее качество материалов и инструментов для работы и их своевременная подача;

- своевременное снабжение производства электроэнергией, газом для выполнения работы и иными источниками энергопитания;
- безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм техники безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция и другие факторы, отрицательно влияющие на здоровье работников, и т. д.).

Если хотя бы одно из указанных условий работодатель (администрация) не обеспечил для работника, это влияет на выполнение им нормы труда, снижает и дисциплину. Поэтому законодатель на первое место в методы обеспечения дисциплины труда включил создание нормальных условий работы для выполнения норм труда. Но все они относятся к воспитанию добросовестного, сознательного отношения к труду, работник должен работать на совесть. В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. Они могут обсуждать на собраниях нарушителей трудовой дисциплины.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на данном производстве как в процессе труда, так и во время перерывов в работе.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе правил внутреннего трудового распорядка организации, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все производства. Эти правила включают обязанности не только работников, но и администрации, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего трудового распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

- 1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;
- 2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Кодекса с их уточнением для данного производства);

- 3) основные обязанности работника;
- 4) основные обязанности работодателя, его администрации;
- 5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);
- 6) меры поощрения за успехи в труде;
- 7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех отраслях народного хозяйства, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и правила внутреннего трудового распорядка для других работников данного производства, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации)

Основные трудовые обязанности работника и работодателя, его администрации тесно взаимосвязаны, поскольку обязанностям одной стороны трудового договора соответствуют права другой, а вместе эти права и обязанности составляют основное содержание трудовых правоотношений.

Основные обязанности работника:

1. Соблюдение трудовой дисциплины, т. е. внутреннего трудового распорядка.
2. Честное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, полная отдача в функциональной (по трудовой функции, должности) деятельности.
3. Бережное отношение к производственному имуществу.
4. Выполнение установленных норм труда.
5. Своевременное и точное исполнение распоряжений администрации.
6. Повышение производительности труда.
7. Улучшение качества продукции.
8. Соблюдение технологической дисциплины, инструкций по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, т. е. всех инструкций, правил по указанным вопросам.

Всеобщей нормой труда является рабочее время. И тот, кому другие нормы труда не установлены, также обязан использовать все рабочее время рационально и по прямому назначению. А тот, кому установлены нормы выработки, при их выполнении досрочно обязан их перевыполнять, так как он также обязан рационально использовать рабочее время.

Другие трудовые обязанности работника предусмотрены различными институтами (разделами) трудового кодекса, законодательными актами, коллективным и трудовым договором.

Основные обязанности работодателя, его администрации как представителя работодателя:

1. Правильно организовать труд работников: обеспечить правильную расстановку работников и рациональное использование рабочей силы каждого, чтобы каждый работник знал свои функциональные обязанности; предупреждать простои, брак, добиваться сокращения потерь рабочего времени.

2. Создавать условия для роста производительности труда, поощрять работников при перевыполнении норм, заменять устаревшее оборудование новым.

3. Обеспечивать трудовую и производственную дисциплину.

4. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда по всем его нормам, проводить профилактическую работу с целью избежать несчастных случаев на производстве, коллективных трудовых споров, включая забастовки и т. д.

5. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия не только их труда, но и быта (строить, а не сокращать детские дошкольные учреждения, жилой фонд, клубы и т. д.).

Каждое должностное лицо администрации кроме своих функциональных обязанностей обязано соблюдать и все основные указанные обязанности на своем участке работы по отношению к подчиненным, а также обеспечивать соблюдение основных трудовых прав подчиненных непосредственно ему работников. Обязанности работников и администрации более подробно закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка и функционально-квалификационных справочниках, положениях.

Меры поощрения за успехи в труде

Поощрение за успехи в труде – это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер

поощрения. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию и т. п.), чем стимулирует работников лучше работать, соблюдать трудовую дисциплину.

Меры поощрения за успехи в труде по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида:

1) меры, применяемые работодателем за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии. В правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, уставах и положениях о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры поощрения;

2) меры, применяемые вышестоящими органами по представлению руководителя производства, за особые трудовые заслуги работника перед обществом и государством: награждение орденами, медалями, почетными грамотами различных вышестоящих органов, нагрудными значками; присвоение почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии.

Все меры поощрения по их характеру можно разделить на моральные (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали и др.) и материальные (награждение ценным подарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, в высший класс, разряд и т. д.). Материальные меры поощрения имеют также моральную сторону – публичное признание заслуг работника.

Поощрения объявляются приказом и доводятся до трудового коллектива. Все меры поощрения, примененные к работнику, отмечаются в его трудовой книжке. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику (один год) мера поощрения не применяется.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение бытовых условий и т. п.). На некоторых производствах составляются списки резерва для занятия более высокой должности, в которые включаются работники в зависимости от их успехов

в труде. Законодательство допускает соединение нескольких мер поощрения, например: работник награждается почетной грамотой и ему выдается премия.

Как показывает практика, участие профкома, трудового коллектива в управлении организацией способствует укреплению и трудовой дисциплины, и работе организации. В сотрудничестве социальных партнеров на уровне организации имеются большие резервы и для порядка на производстве, и для повышения производительности труда. Это активно используют руководители.

Дисциплинарная ответственность и ее виды

Дисциплинарная ответственность установлена трудовым законодательством за дисциплинарный проступок, которым является противоправное, виновное нарушение работником дисциплины труда. Нарушением трудовой дисциплины является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей (распоряжений администрации, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т. д.). Законодательство не устанавливает перечня нарушений, это решает администрация. К таким нарушениям относятся, в частности, также:

- отсутствие работника без уважительных причин на своем рабочем месте не более трех часов в течение рабочего дня, а также и более трех (теперь – четырех) часов, если он находится на территории производства;

- отказ работника без уважительных причин от выполнения измененных в установленном порядке норм труда;

- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий и отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок. Дисциплинарную ответственность надо отличать от других мер дисциплинарного воздействия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсуждение на собрании, депремирование и т. д.).

По трудовому законодательству существуют два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Они различаются по категориям работников, на которых распространяются, по

актам, регулирующим каждый из этих видов, и по мерам дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности. Для государственных служащих, судей, прокуроров законы о них предусматривают свои особенности этого порядка (например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года, и др.).

Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения

Меры дисциплинарного взыскания прямо закреплены в трудовом законодательстве, как и порядок их применения. Они для всех производств одинаковы и обязательны. Сами предприятия, учреждения, организации их не могут ни изменять, ни дополнять.

Меры дисциплинарных взысканий – это замечание, выговор, увольнение. Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры дисциплинарных взысканий (например смещение на низшую должность государственного служащего).

Порядок наложения и срок действия дисциплинарного взыскания установлен законодательством. Администрация при наложении дисциплинарного взыскания обязана учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, которое иногда указывает на отсутствие дисциплинарного проступка (прогула, опоздания и т. п.). При отказе работника дать письменное объяснение составляется акт. Такой отказ не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется за непосредственно обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (профкома). Не принимается во внимание отсутствие по другим основаниям на работе, в том числе и отгулы. К отпуску, прерывающему месячный указанный срок, относятся все виды отпусков, в том числе учебные, социальные и др. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам

ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности (аудиторской проверки) – не позднее 2 лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом, который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника его подписать составляется соответствующий акт. Действует оно в течение года, а затем автоматически теряет свою силу. Взыскание может быть снято и досрочно по инициативе администрации работника или профкома. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику не должны применяться меры поощрения.

Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном настоящим ТК Республики Беларусь.

Орган, рассматривающий трудовой спор, с учетом степени вины работника, соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельств, при которых проступок совершен, предшествующего поведения работника на производстве и его отношения к труду вправе отменить дисциплинарное взыскание.

После отмены дисциплинарного взыскания наниматель может применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные ст. 200 ТК Республики Беларусь, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры отдельных категорий работников с особым характером труда (ст. 204 ТК Республики Беларусь) вправе отменить, смягчить или усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника.

Снятие и погашение дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному

взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения), постановления.

Орган (руководитель), применивший взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением), постановлением.

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под дисциплиной труда?
2. Какие существуют методы обеспечения трудовой дисциплины?
3. Какие основные нормативные акты о дисциплине труда действуют?
4. Что Вы понимаете под внутренним трудовым распорядком организации?
5. В чем отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления?
6. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?
7. Какова процедура снятия дисциплинарного взыскания?
8. Приведите порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителя по требованию представительного органа работников.
9. Назовите известные Вам меры поощрения по трудовому праву: понятие, виды и порядок применения.
10. Перечислите виды дисциплинарной ответственности.

Ситуационные задачи

Задача 1. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 2. В соответствии с графиком повар столовой И. Т. Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда И. Т. Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задача 3. Водитель Л. И. Кузнецов 11 января 2015 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2015 г. от Л. И. Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней он вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов Л. И. обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

Задача 4. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить техника М. М. Петрова за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад М. М. Петров получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации М. М. Петров сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре М. М. Петрову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что М. М. Петров не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении М. М. Петрова? Правомерно ли увольнение М. М. Петрова в данной ситуации?

Задача 5. Инженер Л. И. Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор, и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов Л. И. вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Карпов Л. И. обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения, поскольку за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

Практическая работа № 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Цель занятия: изучить вопросы социального партнерства в сфере труда в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами социального партнерства в сфере труда.
2. Дать письменные ответы на контрольные вопросы.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет, в котором отразить вопросы социального партнерства в сфере труда.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи по теме занятия.

Введение

Становление и развитие рынка труда в Республике Беларусь потребовало новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда. Все это повлекло необходимость углубления социального партнерства как формы взаимодействия органов государственной власти с профессиональными союзами, объединениями нанимателей.

Трудовой кодекс впервые в Республике Беларусь не только ввел в предмет трудового права коллективные переговоры и социально-партнерские отношения, но и подробно их урегулировал. В связи с этим утратил свою силу Закон Республики Беларусь от 24.01.1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях». Право на организацию и ведение коллективных переговоров на добровольной основе по урегулированию условий труда исходит из Конвенции Международной Организации Труда (далее – МОТ) № 98 от 1949 г., в которой записано, что трудящиеся имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение

коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений. Однако эта конвенция не распространялась на государственных служащих, поэтому трудовые отношения государственных служащих, в том числе по вопросам ведения переговоров об условиях их занятости, регулируются Конвенцией МОТ № 151 от 1978 г. «Трудовые отношения на государственной службе». В 1981 г. была принята Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», в которой установлены правовые основы и разработки заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласованных социально-экономических интересов работников и работодателей.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Впервые коллективные договоры были заключены в Великобритании в конце XVIII в. С этого времени коллективные договоры начали заключаться во многих странах и сегодня являются основными регуляторами условий труда. На каждом этапе исторического развития коллективные договоры отражали соотношение результата борьбы труда и капитала. Чем активнее трудящиеся и профсоюзы боролись за улучшение своих условий труда и быта, тем больших результатов они добивались. В царской России первый коллективный договор был заключен в 1904 г. в результате стачки нефтяников на Бакинских промыслах. В советский период коллективные договоры начали заключаться с 1918 г. Сначала коллективные договоры заключались только в частных учреждениях, с 1925 г. – и в государственных. Они регулировали основные условия труда работников. Однако, с введением централизованной тарифной системы оплаты труда работников, коллективные договоры постепенно утрачивали свое значение и к 1941 г. перестали заключаться. Возобновилась практика заключения коллективных договоров в советских учреждениях с 1947 г. В 1966 г. было принято постановление Совета Министров СССР «О порядке заключения коллективных договоров», и коллективные договоры стали заключаться во всех промышленных учреждениях, на заводах и фабриках, в строительных организациях, сельском хозяйстве и т. п.

После распада Союза ССР коллективные договоры заключались и в странах СНГ, включая Республику Беларусь. Коллективные договоры в тот период – не только локальные правовые акты, но и акты социального партнерства на уровне учреждений между работниками и нанимателями. Они являлись также морально-политическими актами, определяющими условия поведения сторон, направленными на привлечение трудящихся к большему участию в управлении учреждениями, организациями, развивали производственную демократию и, таким образом, добивались повышения эффективности общественного производства.

Со времени приобретения Республикой Беларусь независимости практика заключения коллективных договоров продолжалась. Принятие ТК Республики Беларусь позволило углубить формы социального партнерства между нанимателями и работниками, расширить формы взаимодействия органов государственной власти не только с профсоюзами, но и объединениями нанимателей и предпринимателей.

В соответствии со ст. 356 ТК Республики Беларусь представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициаторами коллективных переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективных договоров и соглашений. В этой статье указано, что не допускается ведение коллективных договоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Также не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей. Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в 7-дневный срок.

В соответствии со ст. 357 ТК Республики Беларусь коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей. Представители сторон коллективных трудовых отношений

должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия. Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений. Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных ТК Республики Беларусь. Наниматели (их объединения), соответствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Порядок заключения коллективного договора и соглашения. Понятие коллективных договоров и соглашений

Легальное определение коллективного договора дано в ст. 361 ТК Республики Беларусь. В ней записано, что коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Здесь же указано, что коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Следовательно, коллективный договор регулирует трудовые отношения на уровне локального нормотворчества, является одной из основных форм самоуправления работников и выполняет, таким образом, защитную функцию трудового законодательства.

Коллективный договор можно рассматривать как институт отрасли трудового права, как институт науки трудового права и как раздел учебной дисциплины.

Как институт отрасли трудового права коллективный договор представляет собой обширную совокупность правовых норм (законов, декретов, указов президента, постановлений правительства, инструкций министерств, постановлений и решений местных органов управления и самоуправления), призванных урегулировать все отношения в сфере социального партнерства, коллективных переговоров и заключения, изменения, прекращения коллективных договоров.

Соглашение – это нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории. В ст. 358 ТК Республики Беларусь указано, что соглашения заключаются на республиканском (генеральные соглашения), отраслевом (тарифные соглашения) и местном (местные соглашения) уровнях. Из этого видно, что законодатель предусматривает иерархию соглашений между собой, а также их субординацию в отношении централизованного трудового законодательства.

Коллективный договор по сравнению с соглашениями, местное соглашение по сравнению с тарифным и генеральным, тарифное соглашение по сравнению с генеральным могут содержать более льготные трудовые и социально-экономические условия для работников. Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Если коллективный договор распространяется на нанимателя и тех работников, от имени которых он заключен, то генеральные соглашения распространяются на всех нанимателей, работников, профсоюзные органы. Тарифное соглашение распространяется на нанимателей данного министерства, всех работников данной отрасли, профессиональный союз данной отрасли, на нанимателей в данной отрасли. Местное соглашение распространяется на нанимателей данной области, на работников, работающих в организациях (предприятиях), расположенных на данной территории, на профсоюзные органы.

В соответствии с рекомендациями 34-й сессии Генеральной конференции МОТ № 91 коллективным договором является любое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, нанимателем, группой нанимателей и, с другой – одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, – представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранных и уполномоченных согласно законодательству страны.

Предметом коллективного договора является условие труда и найма, взаимные обязательства сторон по вопросам производства товаров и оказания услуг на конкретном предприятии, организации, учреждении или в их объединениях.

Коллективный договор – это локальный внутренний нормативно-правовой акт, являющийся одним из основных инструментов реального обеспечения социального партнерства. Он базируется не

только на внутренних нормативно-правовых актах, но и на международных, регулирующих вопросы социального партнерства. Законодательство не устанавливает ограничений на заключение коллективных договоров в зависимости от численности работников, а также на число коллективных договоров, заключаемых с одним нанимателем. Законодательство (ч. 1 ст. 357 ТК Республики Беларусь) обязывает стороны вести коллективные переговоры, но не обязывает их заключать коллективные договоры и соглашения.

Коллективный договор можно рассматривать как один из институтов науки трудового права. Задачами науки этого института являются: выработка соответствующих терминов и правовых категорий в данной сфере, учение о партнерских отношениях и коллективных переговорах, учение о коллективном договоре, их субъектах и содержании, их видах, а также сравнительные знания о коллективных договорах и соглашениях как в Республике Беларусь, так и за рубежом. Коллективный договор как раздел учебной дисциплины представляет собой сумму знаний, которыми должен владеть студент, изучая коллективный договор как институт отрасли трудового права и как институт науки.

Субъекты коллективных договоров и соглашений

Субъекты коллективных договоров и соглашений – это их стороны, которые являются субъектами трудового права.

Согласно ст. 363 ТК Республики Беларусь сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель.

В ст. 354 ТК Республики Беларусь указано, что представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы или иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Представительство интересов работников не могут осуществлять руководитель организации и его заместители.

В ст. 355 ТК Республики Беларусь указано, что представителями интересов нанимателя выступают руководители организаций или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Представителями организаций на республиканском, отраслевом, территориальном уровнях являются соответствующие объединения нанимателей.

Сегодня в большинстве учреждений республики функционируют одна профсоюзная организация и один профсоюзный комитет. Однако если у данного нанимателя работники объединены в несколько профсоюзов, то стороной коллективного договора может быть каждый из них от имени объединенных в нем работников; профсоюз, объединяющий большинство работающих у нанимателя работников или имеющий наибольшее число работников, которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами; совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами. Если у данного нанимателя более 50 % от общей численности работников – не члены профсоюзов, то они могут создавать свой орган в качестве стороны коллективного договора.

Второй стороной в коллективном договоре является наниматель или уполномоченный им представитель. В этом суть демократии в представительстве работников.

Сторонами соглашений всех трех видов являются:

на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Совет Министров Республики Беларусь;

отраслевым уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы исполнительной власти;

местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные органы исполнительной власти.

Однако профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Сторонами местных межотраслевых (областных, городских, районных) выступают: соответствующие объединения профессиональных союзов (областной, городской, районный координационный совет профсоюза); соответствующие объединения нанимателей (союзы, ассоциации), советы руководителей учреждений и организаций области, города, района; местные исполнительные и распорядительные органы (облисполкомы, горисполкомы, райисполкомы, местные администрации).

Местные исполнительные и распорядительные органы представляют руководители исполкомов областей, городов, главы

администрации районов, другие уполномоченные должностные лица. Объединения профсоюзов представляют лица, уполномоченные соответствующими областными объединениями профсоюзов, координационными советами профсоюзов города, района. Объединения нанимателей представляют лица, уполномоченные этими объединениями.

Сторонами областных, городских и районных отраслевых соглашений являются: местные отраслевые объединения профсоюзов (структуры) соответствующих уровней; местные отраслевые объединения нанимателей (структуры) соответствующих уровней; отраслевые органы управления исполкомов соответствующих уровней и местных администраций.

При наличии множественности субъектов, которые могут при заключении соглашений претендовать на представительство интересов наемных работников или нанимателей, принципиальное значение имеет содержащаяся в п. 3 Указа Президента Республики Беларусь № 278 от 15.07.1995 г. «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» рекомендательная форма, согласно которой признается целесообразным заключать между субъектами социального партнерства на всех уровнях одно соглашение. Как отмечено в Указе, это диктуется целями обеспечения работникам однородных профессий, организаций и отраслей единых условий оплаты труда, предоставления им одинаковых социальных гарантий и предупреждения социальных конфликтов.

Содержание коллективных договоров и соглашений

Содержание коллективного договора определяется нормами и обязательствами, которые взяли на себя стороны коллективного договора.

Коллективные договоры, заключаемые в учреждениях всех форм собственности и видов, могут состоять из четырех разделов.

В первый раздел включаются нормативные положения, которые состоят из отдельных норм централизованного законодательства и локальных норм, разработанных сторонами с учетом местных возможностей и в пределах предоставленных им прав. Причем эти нормативные положения могут состоять из двух групп: первая – нормативные положения и нормы, имеющие не только регулятивное, но и информационное значение с целью ознакомления работ-

ников с установленными законодательством важнейшими условиями труда и дополнительными трудовыми льготами. Однако содержание этих норм должно быть оптимальным и не должно перегружать коллективный договор. Вторую группу составляют локальные нормы и обязательственные положения, действующие на данном предприятии. Эти нормы, как правило, приняты по таким вопросам, которые либо совсем не урегулированы нормами трудового законодательства, либо урегулированы недостаточно, и их смысл сводится к повышению гарантий реализации трудовых прав работников. К их числу могут относиться вопросы, недостаточно урегулированные по определению форм и систем оплаты труда работников, установление различного рода надбавок и доплат к заработной плате, определение направлений использования форм материального стимулирования, технического перевооружения предприятий и социального развития предприятий. К числу локальных норм второй группы могут относиться такие нормы, которые регулируют право работников на получение части прибыли, индексацию несвоевременно выплаченной заработной платы, социальную защиту инвалидов и лиц с пониженной трудоспособностью и др.

Во второй раздел включаются обязательства нанимателя по улучшению условий труда и быта работников.

Третий раздел включает в себя обязательства трудового коллектива по вопросам повышения эффективности общественного производства, снижению себестоимости и повышению качества выпускаемой продукции.

Четвертый раздел включает совместные обязательства нанимателя и трудового коллектива. В этот раздел включаются положения об организации труда и повышении эффективности производства; нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников; размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды; заключении и расторжении трудовых договоров; обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников; регулировании внутреннего

трудового распорядка и дисциплины труда; строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя; создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников; минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки, ответственности сторон за невыполнение коллективного договора; гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации; ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника; о других трудовых и социально-экономических условиях.

К коллективному договору прилагаются соответствующие приложения, к числу которых могут быть отнесены:

- положение о премировании и депремировании работников, положение о надбавках и доплатах к заработной плате;
- о предоставлении дополнительных отпусков;
- сметы расходов фонда социального развития, фонда производства, науки и техники;
- сметы расходов фонда материального стимулирования;
- соглашения по вопросам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии;
- список лиц с ненормированным рабочим днем, список работников, занятых во вредных и тяжелых условиях труда, и др.

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

В соответствии со ст. 360 ТК Республики Беларусь генеральные соглашения содержат положения:

- о развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;
- основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях;

- заработной плате работников бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от индекса роста цен;
- обеспечении занятости;
- охране труда и окружающей среды;
- иных трудовых и социально-экономических условиях.

Из перечисленного видно, что генеральные соглашения включают общие установки социально-экономической политики данного периода времени и охватывают совокупные интересы всех работников и нанимателей. В нем, как правило, предусматриваются положения о принципах регулирования заработной платы и минимальных социально-экономических гарантиях, исходя из роста цен и уровня инфляции.

Предусмотрены меры, направленные на повышение реальной заработной платы, установление и обеспечение государственных гарантий в области труда, усиление законодательной защиты прав работников на своевременное получение начисленной заработной платы, обеспечение принципов справедливого вознаграждения за равный труд, создание действенного контроля за соблюдением трудового законодательства и ходом выполнения генерального соглашения.

Тарифные соглашения как отраслевые ориентируются, главным образом, на интересы работников и нанимателей данной отрасли, но с учетом решения социально-экономических проблем в межотраслевом плане.

Тарифные соглашения включают: отраслевой уровень минимальной заработной платы, соотношения ее размеров по квалификационным группам или по конкретным размерам ставок и окладов, гарантированные размеры доплаты надбавок компенсационного характера, порядок регулирования заработной платы, минимальные гарантии, связанные с ростом цен, уровнем инфляции, повышением стоимости жизни, правила найма и увольнения, условий охраны труда, режимов труда и отдыха, положения о содействии занятости, переквалификации работников, меры по их социальной защите.

В эти соглашения включаются гарантии обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья работников, а также мероприятия по соблюдению интересов работников при приватизации

государственных предприятий, ведомственного жилья и др. Сюда же включается процедура заключения отраслевых соглашений, методы контроля за их исполнением и порядок разрешения возникающих споров.

Содержание местных соглашений определяется их сторонами.

Как правило, в областные, городские, районные, местные соглашения включаются следующие положения:

- создание условий для стабилизации экономики региона и обеспечения занятости населения;
- улучшение охраны труда и состояния экологической безопасности;
- охраны здоровья, медицинское, социальное и культурное обслуживание населения, и развитие сферы услуг и обеспечения внутреннего товарного рынка;
- строительство жилья, объектов социальной сферы и благоустройство населенных пунктов;
- укрепление социальной защиты инвалидов, пенсионеров, женщин, имеющих детей, работа с молодежью и детьми.

Областные, городские и районные тарифные соглашения предусматривают обеспечение стабильной работы трудовых коллективов, совершенствование оплаты труда работников, их социальных гарантий и льгот, обеспечение занятости, установление и поддержание нормального режима труда и отдыха, решение жилищно-бытовых и социально-культурных проблем, создание условий для деятельности профсоюзов и урегулирование трудовых конфликтов.

Порядок заключения коллективного договора, соглашения

Порядок заключения коллективного договора урегулирован нормами трудового законодательства.

Перед заключением коллективного договора происходит обсуждение в структурных подразделениях или в целом в трудовом коллективе хода выполнения обязательств по прежнему коллективному договору.

В ходе обсуждения собираются сведения и предложения участников собраний трудовых коллективов (в подразделениях, цехах, на предприятии в целом, в структурных подразделениях объединений), которые работники предлагают внести в коллективный договор.

Составлению проекта коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. Каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить другой стороне письменное требование о начале коллективных переговоров, темой которых являются заключение нового коллективного договора, внесение дополнений и изменений в ранее действующий договор. Одна сторона инициирует эти переговоры, вторая сторона обязана начать переговоры в 7-дневный срок. Не допускается односторонний отказ от ведения переговоров нанимателями или их представителями.

Для ведения таких переговоров сторонами на равноправной основе создается специальная комиссия. Состав комиссии, сроки и место проведения договоров определяются сторонами. Представители сторон обеспечиваются нанимателем всеми необходимыми документами, подтверждающими их полномочия. В соответствии с законом наниматели, их объединения, органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения переговоров.

Содержание переговоров не разглашается. Проект коллективного договора или соглашения составляется на основе предложений работников и сторон для включения в коллективный договор. Эти предложения могут быть сформулированы в устной или письменной форме, они анализируются и обсуждаются на совместном заседании сторон и решением о включении их в проект коллективного договора принимаются на совместном заседании сторон.

Проект коллективного договора, разработанный на основе предложений работников с учетом конкретных условий данного учреждения, организации, составляется в письменном виде и подписывается сторонами, после чего выносится на общее профсоюзное собрание или конференцию. В случае отклонения общим собранием или профсоюзной конференцией коллективного договора либо его части он направляется на доработку в комиссию для учета высказанных замечаний и предложений и повторно выносится на обсуждение общего собрания или конференции. Если собрание или конференция отклоняют лишь некоторые положения проекта коллективного договора и соглашения, то возможно принять лишь согласованные положения коллективного договора, а по спорным положениям может быть продолжено обсуждение до принятия по ним конкретных

решений. После его обсуждения на общем собрании и принятия, он подписывается сторонами и вступает в действие.

Примерно такой же порядок обсуждения и принятия существует и в отношении всех видов соглашений. Коллективные договоры и соглашения заключаются только в письменной форме. Срок их действия определяется ст. 367 ТК Республики Беларусь.

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на 1 год и не более чем на 3 года. При смене собственника имущества, организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев. Однако практика заключения коллективных договоров на уровне учреждения свидетельствует о том, что в большинстве случаев коллективный договор заключается сроком на 1 год. Соглашения, заключаемые на национальном, отраслевом и местном уровнях, могут иметь срок действия до 3 лет.

В соответствии с Положением «О порядке регистрации коллективных договоров и соглашений» в настоящее время введена обязательная регистрация коллективных договоров, чего не было до вступления ТК Республики Беларусь в действие. Коллективные договоры регистрируются в местных исполнительных или распорядительных органах по месту нахождения нанимателей. Генеральные, отраслевые (тарифные) и местные соглашения, содержащие обязательства по условиям труда, занятости, социальным гарантиям работников определенных профессий, отраслей, территорий, регистрируются соответственно в республиканском органе государственного управления по труду и в его местных органах. Такими органами являются Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь и его местные органы.

Для регистрации представляются следующие документы:

- заявление в произвольной форме с просьбой о регистрации;
- подписанный коллективный договор;
- копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора (соглашения).

Не позднее 2 недель с момента поступления всех документов на регистрацию в соответствующий орган производится запись в специальном журнале о регистрации коллективного договора или соглашения. На первой странице таких договоров и соглашений ставится

штамп о регистрации. Один экземпляр остается в органе, осуществившем его регистрацию, и хранится там в течение 5 лет.

Изменения и дополнения в коллективный договор и соглашения всех уровней в соответствии со ст. 372 ТК Республики Беларусь вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом. Все работники, в том числе и принятые на работу впервые, обязательно должны быть ознакомлены нанимателем с действующим у него коллективным договором, а также соглашениями. Статья 374 ТК Республики Беларусь обязывает нанимателя информировать трудовые коллективы о ходе исполнения коллективного договора и соглашений в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие. Как правило, информируются те работники, от имени которых заключены коллективный договор и соглашения. Способы информирования определяются сторонами.

Контроль за исполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон за неисполнение коллективных договоров и соглашений

В соответствии со ст. 375 ТК Республики Беларусь контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также специально уполномоченными государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» (ст. 16) право контроля за исполнением коллективных договоров закреплено за первичными профсоюзными организациями, отраслевыми профсоюзами и их объединениями.

В случае нарушения условий коллективного договора (соглашения) профсоюзы вправе направить стороне коллективного договора (соглашения) представление об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в 2-недельный срок. Та сторона, которая получила такое представление, обязана письменно информировать в 2-недельный срок соответствующий профсоюз. В случае отказа стороны, получившей представление, выполнить требования профсоюзов или недостижении соглашений между ними в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с гл. 36 ТК Республики Беларусь, где регулируются вопросы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

За неисполнение обязательств соглашения, взятых сторонами коллективного договора, стороны несут ответственность в соответствии со ст. 376 ТК Республики Беларусь. Виновные могут привлекаться к дисциплинарной либо административной ответственности, а в исключительных случаях – к материальной и уголовной ответственности.

Так, за односторонний отказ от ведения коллективных переговоров государственными инспекторами труда на нанимателя может налагаться штраф в размере от 50 до 100 базовых величин. Для предания гласности круга лиц, подлежащих дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора, можно после каждого пункта договора указать ответственных.

Правовая база социально-трудового партнерства

В трудовое законодательство Республики Беларусь понятие «социальное партнерство» было введено лишь после приобретения республикой независимости. Правовая же база социального партнерства была создана Указами Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»; от 05.05.1999 г. № 252 «О национальном совете по трудовым и социальным вопросам». Окончательное законодательное закрепление социального партнерства нашло отражение в разделе IV ТК Республики Беларусь. В этом разделе содержатся гл. 33, 34, 35 и 36, которые подробно регулируют социально-трудовое партнерство в трудовых правоотношениях.

В СССР отсутствовало законодательство, регулирующее отношения социального партнерства. Объяснялось такое положение упрощенно: якобы при социализме отсутствуют противоречия и трудовые конфликты, так как наниматели – директора заводов, фабрик и других учреждений и работники являлись равными субъектами общенародной собственности, а частная собственность в то время отсутствовала. Поэтому интересы нанимателей и работников совпадали, в отношениях между ними отсутствовали противоречия и коллективные требования. Господствующая в то время марксистско-ленинская идеология базировалась на постулатах классовой борьбы и непримиримых противоречий между трудом и капиталом, которые имели место в буржуазном обществе. При социализме таких противоречий и классовой борьбы не имелось, так как работо-

датели и работники – собственники заводов, фабрик и других учреждений, орудий и средств производства, поэтому между ними не могло быть трудовых конфликтов и противоречий. Наоборот, в буржуазном обществе ни о каком мирном взаимовыгодном сосуществовании работодателей и наемных работников не могло быть и речи. Поэтому там имели место трудовые конфликты и противоречия между трудом и капиталом, а в социалистическом обществе они отсутствовали (из самой природы социализма такие противоречия и трудовые конфликты между работодателями и наемными работниками не вытекают). Однако практика показывает, что в бывшем Союзе ССР до его распада имели место трудовые конфликты и глубокие противоречия между работодателями и наемными работниками.

Приобретение Республикой Беларусь независимости и переход ее к рыночной экономике обусловили необходимость заложить правовую базу социального партнерства в трудовых отношениях как систему, направленную на достижение компромисса между работниками, нанимателями и государством в социально-трудовой сфере.

Понятие и принципы социально-трудового партнерства

Переход Республики Беларусь к рыночной экономике повлек необходимость углубления социального партнерства между субъектами трудовых отношений. В ст. 352 ТК Республики Беларусь указано, что «социальное партнерство – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанной на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов».

Из данного определения видно, что *социальное партнерство* – это совместная деятельность участников общественных отношений в социально-трудовой сфере. Фактически социальное партнерство означает консультации и сотрудничество между наемными работниками, нанимателем на разных уровнях по поводу определения и

установления взаимоприемлемых условий найма работников и оплаты их труда.

В социально-трудовой сфере, как правило, взаимодействуют работники, наниматели и государство. Их интересы различные, однако социальное партнерство предполагает их совместное взаимодействие.

Наниматели – это собственники предприятий различных форм собственности и видов. Собственник-наниматель вкладывает принадлежащие ему средства в производство и использует наемный труд. Он кровно заинтересован в высокой прибыли, эффективном использовании занятых наемных работников, поэтому он, с целью получения максимальной прибыли, экономит на рабочей силе, на создании благоприятных условий труда наемного персонала, удлиняет рабочий день, уменьшает заработную плату и т. д.

Наемный работник получает заработную плату в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, поэтому он заинтересован в высокой оплате своего труда, в комфортных условиях трудовой деятельности, в сокращении рабочего времени, удлинении перерывов и т. д.

Государство желает получить высокий налог с учреждений, оно заинтересовано, чтобы в учреждениях не было коллективных трудовых споров (конфликтов), которые зачастую могут потрясать сами устои государства, породить нестабильность в нем.

Как видно, интересы всех трех участников в социально-трудовой сфере различны, однако все они в определенных условиях взаимодействуют между собой, их интересы иногда совпадают. Все три партнера заинтересованы в стабильном функционировании производства как необходимом условии существования работников, стабильной и высокой прибыли и необходимости жизнеобеспечения всего общества.

Государство призвано обеспечивать эффективное функционирование системы социально-трудовых отношений, поэтому оно выступает организатором и координатором между наемными работниками и нанимателями, способствует переговорному процессу между ними, а иногда выступает арбитром при разрешении трудовых коллективных споров и конфликтов. Поэтому государство участвует в социально-партнерских отношениях в качестве стороны на переговорах и в консультациях с целью выработки и проведения

в жизнь социальной и экономической политики государства. С другой стороны, в социально-трудовых отношениях на государственных предприятиях оно выступает основным нанимателем.

Социальное партнерство основано на следующих принципах:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм трудового законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия этих обязательств;
- учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- обязательность выполнения договоренности и ответственность за принятие обязательств;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности, и взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Контрольные вопросы

1. Назовите право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.
2. Какова роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений?
3. Приведите пример основных принципов социального партнерства в сфере труда.
4. Какие есть стороны, органы и формы социального партнерства?
5. Кто является представителем работников и работодателей в социальном партнерстве?
6. Назовите понятие и значение коллективного договора.
7. Назовите структуру, содержание и порядок заключения коллективного договора.
8. Каков порядок проведения коллективных переговоров?
9. Какой существует контроль за реализацией коллективного договора и какова ответственность за его нарушение?
10. Какая роль в условиях рыночных отношений отведена генеральному, региональному соглашениям?

Ситуационные задачи

Задача 1. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель профсоюза потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра подтверждения представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель профсоюза? Какое решение должно быть принято?

Задача 2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад, и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Задача 3. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта, по предложению одного из работников, большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после одобрения подписать его.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации, и кто их осуществляет?

Задача 4. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «Кадровый работник», «Мастер – золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 5. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда и социальной защиты Республики Беларусь с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Практическая работа № 8

СОСТАВЛЕНИЕ, ОБСУЖДЕНИЕ И ПРИНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель занятия: изучить вопросы составления, обсуждения и принятия коллективного договора в организации в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами составления, обсуждения и принятия коллективного договора в организации.
2. Дать письменные ответы на контрольные вопросы.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Приобрести практические навыки составления, обсуждения и принятия коллективного договора в организации.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок действий по составлению, обсуждению и принятию коллективного договора в организации.
4. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов. Решить ситуационные задачи.

Введение

Коллективный договор, являясь локальным нормативно-правовым актом, все более приобретает черты своеобразного трудового кодекса, призванного регламентировать трудовые отношения между работниками и работодателем предприятия, приспособлять общие нормы трудового законодательства применительно к его специфике. Следует отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой прочно утвердился институт, получивший название коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений между работодателем и работником на индивидуальной основе, регулированием трудовых отношений государством или третьим субъектом.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Коллективные переговоры

Представительные органы работников и нанимателей, как стороны коллективных трудовых отношений, вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. При наличии на уровне отрасли, территории, организации нескольких представительных органов работников каждому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров от имени представляемых им работников.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников органами, созданными или финансируемыми нанимателями, государственными органами, политическими партиями.

Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение соглашений или коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими нанимателей.

Порядок ведения коллективных переговоров

Каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направить другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения, которые другая сторона обязана начать в семидневный срок. Коллективные переговоры могут быть начаты в иной срок по соглашению сторон. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

Представители сторон коллективных трудовых отношений должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

Состав комиссии, сроки и место проведения коллективных переговоров определяются сторонами коллективных трудовых отношений.

Стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Наниматели (их объединения), соответ-

ствующие органы государственного управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон коллективных переговоров, разглашающие сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Соглашения, коллективные договоры

Соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.

Сторонами соглашения могут быть:

1) на республиканском уровне – республиканские объединения профсоюзов и нанимателей, а также Правительство Республики Беларусь;

2) отраслевом уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, а также соответствующие органы государственного управления;

3) местном уровне – соответствующие профсоюзы (их объединения) и наниматели (их объединения), а также местные исполнительные и распорядительные органы;

4) профсоюзы (их объединения) не имеют права требовать от органов исполнительной власти, не являющихся нанимателями (или представителями нанимателей), заключения с ними соглашений.

Содержание соглашений

Содержание соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции. Генеральное соглашение может содержать положения:

1) о развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

2) основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе минимальном потребительском бюджете,

минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях;

3) заработной плате работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, государственных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

4) обеспечении занятости;

5) охране труда и окружающей среды;

6) иных трудовых и социально-экономических условиях.

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др.

Коллективный договор

Коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений) (ст. 361 ТК Республики Беларусь).

Соотношение между законодательством, коллективным договором и соглашениями

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров (ст. 362 ТК Республики Беларусь).

Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представительного органа и наниматель или уполномоченный им представитель (ст. 363 ТК Республики Беларусь).

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с генеральным, тарифным и местными соглашениями

(при их наличии) в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом в предусмотренных им случаях.

Коллективный договор может содержать положения:

- 1) об организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) размерах тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок к ним;
- 4) продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 5) создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях государственного социального страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
- 6) заключении и расторжении трудовых договоров;
- 7) обеспечении занятости, профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 8) регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 9) строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
- 11) предоставлении дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 12) улучшении условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
- 13) создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) минимуме необходимых работ (услуг), обеспечиваемых при проведении забастовки;
- 15) ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;
- 17) ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника;
- 18) других трудовых и социально-экономических условиях.

Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

Сфера действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

Сфера действия соглашения определяется сторонами в пределах их полномочий.

Форма коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются в письменной форме. В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих их смысл.

Срок действия коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение заключаются на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год и не более чем на три года.

Коллективный договор, соглашение вступают в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действуют до заключения нового коллективного договора, соглашения, если в них не предусмотрено иное. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено настоящей статьей.

При смене собственника государственных унитарных предприятий в процессе приватизации государственного имущества этих унитарных предприятий и их преобразования в открытые акционерные общества сохраняется действие коллективного договора в части регулирования трудовых и социально-экономических отношений до окончания срока его действия.

Обсуждение проектов коллективного договора, соглашения

Проекты коллективного договора, соглашения обсуждаются сторонами в определенном ими порядке. Проекты коллективного договора, соглашения могут публиковаться в печати.

Подписание коллективного договора, соглашения

Коллективный договор, соглашение подписываются уполномоченными представителями сторон. При этом должна быть подписана каждая страница коллективного договора, соглашения.

Регистрация коллективных договоров, соглашений

Подписанный в соответствии со ст. 369 ТК Республики Беларусь коллективный договор регистрируется в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя.

Регистрацию генеральных, тарифных и местных соглашений осуществляют соответственно республиканский орган государственного управления, проводящий государственную политику в области труда, и его местные органы.

Порядок регистрации коллективного договора, соглашения

Для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган следующие документы:

- 1) заявление с просьбой о регистрации;
- 2) коллективный договор, соглашение, каждая страница которого подписана сторонами;
- 3) копии документов, подтверждающих полномочия сторон на подписание коллективного договора, соглашения.

Орган, осуществляющий регистрацию коллективного договора, соглашения, не позднее двух недель с момента подачи заявления делает соответствующую запись в специальном журнале и на первой странице представленного коллективного договора, соглашения ставит штамп о регистрации.

Один экземпляр зарегистрированного коллективного договора, соглашения остается в органе, осуществившем регистрацию.

Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения

Изменения и дополнения в коллективный договор, соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для их заключения.

Ознакомление работников с действующими коллективными договорами, соглашениями

Все работники, в том числе впервые принятые, должны быть ознакомлены нанимателем с действующими у него коллективными договорами, соглашениями.

Информирование об исполнении коллективного договора, соглашения

Об исполнении коллективного договора, соглашения в сроки, определенные в них, но не реже одного раза в полугодие, информируются работники, от имени которых они заключены.

Способы и порядок информирования определяются сторонами.

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения

Контроль за исполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами, а также профсоюзами в порядке, установленном законодательными актами.

Ответственность сторон за неисполнение норм настоящей главы, коллективного договора, соглашения

За неисполнение норм и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением.

Контрольные вопросы

1. В каком случае стороны не имеют права прекратить коллективные переговоры?
2. Кем определяются сроки и место проведения коллективных переговоров?

3. Какие стороны соглашения могут быть?
4. Что может содержать генеральное соглашение?
5. Какой документ называется коллективным договором?
6. Кем определяется содержание коллективного договора?
7. На кого распространяется действие коллективного договора?
8. Какие документы для регистрации коллективного договора, соглашения наниматель представляет в соответствующий орган?
9. Кто осуществляет контроль за исполнением коллективного договора?
10. Кто несет ответственность за неисполнение норм коллективного договора?

Ситуационные задачи

Задача 1. Проект коллективный договора ОАО «Пармит» содержит два условия, которые критически оценены профессиональными союзами:

- 1) о повышении заработной платы в течение первого полугодия 2015 г. всем работникам на 15 %;
- 2) введении дисциплинарной ответственности работников, которые без разрешения работодателя покидают территорию организации во время обеденного перерыва.

Поясните, что не устраивает профсоюзный орган в указанных условиях? Какие могут наступить последствия принятия коллективного договора с указанными условиями? Может ли профсоюзный орган обжаловать введение указанных условий в содержание коллективного договора?

Задача 2. При приеме на работу токарем гражданину В. В. Абрамяну в отделе кадров предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что В. В. Абрамян принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет составлять 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос В. В. Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему ответили, что заработная плата составит 800–1000 руб.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с В. В. Абрамяном? Приведите мотивированный ответ.

Задача 3. Инженер П. П. Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении П. П. Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

Задача 4. В коллективном договоре представители работников и работодателей добровольно закрепили положение о выплате заработной платы один раз в месяц.

Поясните, имеется ли в данном случае нарушение трудового законодательства? Оцените возможность получения заработной платы с применением аванса. Что такое заработная плата?

Задача 5. Сеницына В. В. была принята на работу лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила В. В. Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына В. В. не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности.

Может ли быть Сеницына В. В. уволена с работы по результатам испытания?

Практическая работа № 9

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Цель занятия: изучить вопросы и приобрести знания по разрешению коллективных трудовых споров.

Задачи занятия

1. Ознакомить с вопросами решения коллективных трудовых споров.
2. Разработать алгоритм рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Разработать алгоритм рассмотрения коллективных трудовых споров.

Порядок выполнения работы

1. Изучить положения ТК Республики Беларусь по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить практическую работу.
3. Ответить на контрольные вопросы.
4. Решить ситуационные задачи.
5. Защитить практическую работу на занятии.

Введение

Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку (Конституция Республики Беларусь).

В жизни неоднократно гражданам приходится сталкиваться с конфликтными ситуациями не только в жизни, но и на производстве. Возникает вопрос: «Как защитить себя в этой ситуации и отстаивать свои права?» Немногие люди знают свои права и умеют

их отстаивать, забывая, что в обществе, где действуют законы, незнание этих законов может привести к серьезным проблемам.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Конфликты, возникающие внутри организации, рассматривались как весьма негативные явления. Сегодняшние теоретики управления признают, что полное отсутствие внутри организации конфликта – условие не только невозможное, но и нежелательное.

Источником любого развития, в том числе и развития трудового коллектива, является противоречие, столкновение нового со старым, столкновение противоположных тенденций и сил. Конфликт представляет собой предельный случай обострения противоречий и, следовательно, является одним из факторов развития коллектива. Любой конфликт представляет собой не просто противоречие, возникшее между определенными социальными субъектами, а такое противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено. Конфликт – это ошибка антагонистических противоречий, получившая открытую форму. Однако противоречие и конфликт не следует отождествлять. О конфликте можно говорить тогда, когда противоречие между членами коллектива обостряется настолько, что начинают препятствовать их нормальному взаимодействию в решении коллективных задач.

Отношения между членами коллектива очень различны, их интересы многообразны. В связи с этим причины противоречий имеют очень широкий диапазон. Термин «производственный конфликт» подразумевает столкновение систем, норм поведения, властных функций участников любых хозяйственных процессов. Это означает, что трудовой конфликт существует как в непосредственной сфере производства, так и в сферах обмена, распределения, потребления. Такие конфликты нацелены на изменение сложившихся схем разделения труда, властных структур, принципов распределения и потребления производимых продуктов и услуг.

Конфликты в трудовых коллективах классифицируются по различным признакам:

1. Конфликты имеют производственную основу и возникают в связи с поиском путей решения сложных проблем, выбора стиля руководителя, с отношением к имеющимся недостаткам и т. д. Они неизбежны. Эмоциональные конфликты имеют сугубо личностную природу. Источник этих конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости.

2. Между оппонентами разных рангов и одного ранга.

3. Конструктивные – полезны и находят выражение в спорах и дискуссиях.

4. Деструктивные – тормозят развитие трудового коллектива.

5. Групповые, между отдельными личностями и группой, межорганизационные. Это, соответственно, конфликты в интересах одной личности, конфликты между отдельными личностями, конфликты между различными производственными группами.

Для успешного разрешения делового конфликта необходимо не только установить природу, объект и участников конфликта, но и выяснить динамику его развития. Она состоит в том, что любой деловой конфликт, оппоненты которого постоянны, имеет тенденцию переходить в эмоциональный конфликт. Затянувшийся деловой конфликт может привести к тому, что произойдет потеря объекта конфликта и сам объект потеряет значимость для оппонентов, и также сформируется негативное отношение оппонентов друг к другу. Попытка руководителей потянуть процесс протекания конфликта приводит лишь к обострению делового конфликта, стабилизации напряженных отношений между участниками конфликта и образованию эмоционального конфликта. Возможность конфликта растет по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что подразделения могут сами формулировать свои цели и большее внимание уделять их достижению, чем достижению целей организации.

Например, отдел сбыта может настаивать на производстве как можно более разнообразной продукции и ее разновидностей, потому что это повышает конкурентоспособность и увеличивает объем сбыта. Однако цели производственного подразделения, выраженные в категориях «затраты» и «эффективность», выполнить легче, если номенклатура продукции менее разнообразна.

Плохая передача информации может быть как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других.

Например, если руководство не может донести до сведения рабочих, что новая схема оплаты труда, увязанная с производительностью, призвана не «выжимать соки» из рабочих, а увеличить прибыль компании и ее положение среди конкурентов, подчиненные могут отреагировать так, что темп работы замедлится.

Другие распространенные проблемы передачи информации, вызывающие конфликт, – неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти проблемы могут возникнуть или усугубиться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчиненных точное описание должностных обязанностей.

Для возникновения конфликта необходимо наличие следующих компонентов: конфликтной ситуации и инцидента.

Основой конфликта являются участники и объект конфликта, вызвавший эту ситуацию. Если конфликтом не управляли или управляли неэффективно, то могут образоваться следующие дисфункциональные последствия, т. е. условия, мешающие достижению целей:

1) неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров и снижение производительности;

2) меньшая степень сотрудничества в будущем;

3) сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами в организации;

4) представление о другой стороне как о «враге»; представление о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны – как об отрицательных;

5) сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами;

6) увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения.

Смещение акцента: придание «победе» в конфликте большего значения, чем решению реальной проблемы.

Причины и обстоятельства трудовых споров

Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Причинами, по которым возможны трудовые споры, могут быть как виновные действия должностных лиц, отражающие их субъективные негативные черты, так и негативные действия со стороны трудового коллектива или конкретного работника.

Частными причинами индивидуальных трудовых споров являются стремления работников оспорить правомерные действия нанимателя или желание установить новые условия труда без должного на то основания.

Возникновение трудовых споров может происходить по причине субъективных факторов, к которым относятся:

1. Проявление со стороны нанимателя бюрократизма, преследование за критику, консерватизм, пренебрежительное отношение к правам и законным интересам работников. Со стороны работников может проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде прогулов, пьянства на работе, некачественного выполнения производственных заданий и т. п., что вынуждает нанимателя накладывать такому работнику взыскания, которые он начинает оспаривать.

2. Незнание или плохое знание трудового законодательства как нанимателем, так и многими работниками называется низкой правовой культурой. Если наниматель знает трудовое законодательство недостаточно, то будет нарушать и правила, установленные этим законодательством: порядок заключения и расторжения трудового договора, перевод на другую работу, создание необходимых условий труда, изменение режима работы и т. д.

3. На возникновение трудовых споров влияют, кроме причин, также условия или обстоятельства спора. По отношению к спорящей стороне они носят объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или же имеющие недостатки в самом трудовом законодательстве. Имея характер, связанный с производством и правовым его регулированием, в первом случае относятся к организации производства, а во втором – с принятием норм права, регулирующих трудовые отношения.

Условия производственного характера связаны с недостатком в организации труда, к примеру, нарушение в снабжении материалами, что служит причиной неритмичности работы, необходимость работы в выходные дни, в ночное время, что вызывает споры по оплате труда. Иногда, из-за плохой организации труда, работники не знают своих должностных обязанностей, а потому их и не выполняют, поэтому могут возникать споры о дисциплинарных взысканиях. Уровень трудовой и производственной дисциплины снижает плохая организация труда и производства, неорганизованный досуг, отсутствие нормальных условий быта, что создает условия для трудовых споров.

Условия трудовых споров могут носить правовой характер, когда в законодательстве, регулирующем трудовые отношения, имеются нечеткие формулировки в отдельных нормах или пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному их толковать спорящими сторонами.

К обстоятельствам коллективных трудовых споров можно отнести негативные условия работы конкретного трудового коллектива: низкий уровень организации труда и производства, уравниловка в оплате труда, плохое качество материалов, сырья, машин, с которыми работает трудовой коллектив, и другие негативные факторы, способствующие обострению конфликтных ситуаций и возникновению трудовых споров.

Условием трудового спора, как правило, является предшествующая ему конфликтная ситуация. Разрешение трудовых споров требует хороших знаний сути дела, из-за которого произошел конфликт, выяснения его сторон, определение их правового статуса, причин и условий возникновения, обстоятельств разногласий и их предмета. Как известно, спор возникает вследствие нарушения или неудовлетворения одной стороны в отношении другой какого-либо интереса. В этом случае определяется правомерность предъявляемых претензий и обязательность их удовлетворения.

Условиями трудовых споров правового характера является совокупность недостатков в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения. К ним относятся:

1) законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны;

2) неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать то или иное отношение, приводящее к нарушению прав;

3) «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесса, вызывающего к жизни новые формы трудовых отношений, не урегулированные правом.

Трудовые конфликты носят объективный характер и являются важным элементом в трудовом процессе.

Примером возникновения обстоятельств трудовых споров являются:

- плохо организованный производственный процесс;
- неэффективная система оплаты труда;
- несоответствующая стандартам и техническим условиям технология выполнения работ и оказания услуг, некачественное оборудование и материалы, плохие инструменты и т. д.

Все это в совокупности может создавать разного рода недовольства у работников, и в итоге может сложиться негативная морально-психологическая обстановка в коллективе, обостряющая возникновение трудовых споров.

Понятие трудового спора

Трудовой спор – это поступившее на разрешение юрисдикционного органа разногласие субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении между ними новых условий труда.

Юрисдикционным называется орган, который рассматривает трудовой спор. Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия.

Трудовое правонарушение – виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой

обязанности в сфере труда и распределения, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Трудовые правонарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами. Одно и то же действие может быть оценено каждой стороной по-своему. Расхождение в оценках и есть разногласие. Такого рода разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор в том случае, когда оно не урегулировано самими сторонами, а внесено на рассмотрение юридического органа, иными словами, одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право.

Трудовые споры могут классифицироваться:

- по спорящему субъекту;
- характеру спора;
- виду спорного правоотношения.

Выяснение вида трудового спора поможет быстрейшему его разрешению.

Рассматриваются следующие виды трудовых споров.

1. По спорящему субъекту: *индивидуальные и коллективные*.

К индивидуальным можно относить споры о переводе, повышении или понижении квалификационного разряда, приеме на работу или увольнении с работы и т. п.

Коллективными принято считать споры между профкомом или трудовым коллективом с нанимателем, возникающие при заключении коллективного договора, при утверждении премиальных положений, планов социального развития и т. п.

В индивидуальных спорах возникают разногласия, связанные с правами и законными интересами конкретного работника.

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

В коллективных спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива или его части, права профкома как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры.

Коллективные споры возникают: из правоотношений трудового коллектива с нанимателем (работодателем, его администрацией, в том числе и с вышестоящим органом управления, например, концерном, министерством; правоотношений профкома и администрации; и др.).

2. По характеру:

а) споры о применении норм трудового законодательства, где защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профкома;

б) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Они могут возникать из трудового правоотношения – об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда, например, нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда, а также вытекающие из коллективного организационно-управленческого характера правоотношений.

ТК Республики Беларусь регулирует порядок разрешения трудовых споров работников с нанимателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, а также других соглашений о труде и об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда.

3. По виду спорного правоотношения:

– споры из трудовых правоотношений;
– споры из правоотношений по трудоустройству, например, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор;

– споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, например, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;

– споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, например направления на повышение квалификации в другую местность;

– споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятия, например спаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;

- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
- споры из правоотношений профкома с нанимателем по вопросам труда, быта, культуры, например трудовые Споры о сроках пересмотра норм выработки;
- споры из правоотношений трудового коллектива с нанимателем, например при выборах и утверждении хозяйственных руководителей и др.;
- споры из социально-партнерских правоотношений. При возникновении трудового спора важно правильно его классифицировать, что поможет определить его подведомственность, и в первую очередь, выяснить, индивидуальный или коллективный спор, о применении трудового законодательства или же об установлении новых условий труда, изменении существующих, а также из какого правоотношения возник трудовой спор.

Понятие коллективного трудового спора

Стороны коллективного трудового спора – наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

При заключении, изменении или прекращении коллективных договоров и соглашений, а также в процессе их применения нередко возникают разногласия между работниками и нанимателями. Социологические исследования показывают, что причины этих противоречий носят социально-экономический характер и чаще всего связаны с задержкой выплаты заработной платы, повышением интенсификации труда, остановкой производства, массовым увольнением работников и другими нарушениями трудовых прав и интересов трудящихся. При возникновении разногласий работники обычно обращаются в профсоюз и пытаются разрешить их путем переговоров с правомочными на то должностными лицами.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 337 ТК Республики Беларусь).

Стороны коллективного трудового спора – наниматель (объединения нанимателей) и работники в лице их представительских

органов (ст. 338 ТК Республики Беларусь). Как правило, в этой роли выступает профсоюз (профсоюзы) или иной орган, представляющий интересы работников – не членов профсоюзов.

Если интересы работников, работающих у нанимателя, представляют несколько профсоюзов, стороной спора может быть:

- 1) каждый из профсоюзов от имени объединенных в них работников;
- 2) профсоюз, объединяющий большинство работников, которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами;
- 3) совместный орган, созданный этими профсоюзами на добровольных началах.

В случае, если у нанимателя работает более 50 процентов от общего числа работников – не членов профсоюза, от имени этих работников стороной спора может быть орган, избранный на общем собрании либо конференции большинством голосов от общей численности этих работников.

Профсоюзы (объединения профсоюзов) являются традиционными представителями работников в трудовых отношениях, в том числе и в трудовых спорах. Деятельность профессиональных союзов регулируется Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах». «Профессиональные союзы вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с иском заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав. С этой целью профессиональные союзы могут иметь службы правовой помощи и другие необходимые органы, компетенция которых определяется уставами профессиональных союзов и актами законодательства Республики Беларусь...» (ст. 16 Закона «О профессиональных союзах»).

Предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров

Предметом коллективных трудовых споров являются права и интересы работников, касающиеся социально-экономических условий их труда и быта.

Под социально-экономическими условиями труда и быта, в связи с установлением или изменением которых могут возникнуть коллективные трудовые споры, понимаются положения:

- 1) организации труда и повышения эффективности производства;
- 2) нормирования, форм, систем оплаты труда, иных видов доходов работников;

3) размеров тарифных ставок и служебных окладов, доплат и надбавок к ним;

4) индексации заработной платы (доходов);

5) создания здоровых и безопасных условий труда, улучшения охраны здоровья, гарантий медицинского страхования членов трудового коллектива и их семей, охраны, окружающей среды;

6) заключения и расторжения трудовых договоров;

7) обеспечения занятости, подготовки, повышения квалификации, переподготовки, трудоустройства высвобожденных работников;

8) регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;

9) строительства, содержания и распределения жилья, объектов социально-культурного назначения;

10) организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

11) создания условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников и др.

По признаку субъекта следует отличать коллективный трудовой спор от индивидуального трудового спора. Несколько одинаковых по содержанию (предмету) индивидуальных трудовых споров, даже если они вытекают из коллективного договора, соглашения, в сумме не составляют коллективного спора. Например, претензия группы работников по поводу задержки заработной платы должна рассматриваться в порядке разрешения индивидуального трудового спора. Однако, если сроки выплаты заработной платы определены локальным нормативным актом, т.е. коллективным договором, спор о соблюдении обязательств нанимателем может принять коллективный характер при условии, что стороной спора выступит сторона, подписавшая указанный акт.

Коллективные трудовые споры об установлении, изменении или прекращении социально-экономических условий труда и быта работников принято называть спорами интересов. Коллективные трудовые споры о невыполнении либо толковании коллективных договоров, соглашений именуется спорами «о применении коллективных договоров, соглашений».

Наряду с указанными видами споров, существует деление коллективных трудовых споров на споры материального и споры процедурного характера.

Коллективные трудовые споры материального характера предполагают разногласия по содержанию трудовых прав и интересов работников.

К процедурным спорам относятся коллективные трудовые споры, связанные с нарушением правовых норм, регламентирующих участие профсоюзов в решении вопросов установления коллективных условий труда и порядка разрешения коллективных трудовых споров.

В случае возникновения разногласий при заключении, изменении или прекращении коллективного договора, соглашения требования работников выдвигаются по истечении одного месяца (или иного срока, определяемого сторонами) с начала ведения коллективных переговоров. Требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более 1/2 работников, а конференция – не менее 2/3 от общего числа делегатов.

Разрешение коллективных трудовых споров

Порядок разрешения коллективных трудовых споров указан в ТК Республики Беларусь. В случае возникновения разногласий между нанимателем и работниками возбуждению спора должна предшествовать процедура их обсуждения на общем собрании членов профсоюза или работников – не членов профсоюза.

В соответствии со ст. 379 ТК Республики Беларусь, общее собрание считается правомочным, если на нем присутствует более 1/2 его участников, а конференция – при участии не менее 2/3 избранных делегатов. На собрании (конференции) ведется протокол. Требования нанимателю утверждаются большинством голосов работников, присутствующих на собрании (конференции), излагаются в письменной форме, подписываются председателем и секретарем собрания (конференции) и направляются нанимателю. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме, не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения, уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре. Отказ нанимателя удовлетворить требования работников служит основанием для проведения примирительных процедур.

День, в который наниматель сообщает решение об отклонении всех или части требований работников, или день истечения установленного для уведомления профсоюза о своем решении срока считается началом коллективного трудового спора. Нарушение нанимателем установленного десятидневного срока для уведомления представительного органа работников о своем решении следует рассматривать как получение отрицательного ответа.

В соответствии с положением об обязательной регистрации коллективных трудовых споров (конфликтов) наниматель обязан в течение трех дней с момента возникновения спора заполнить и направить в Республиканский трудовой арбитраж карточку установленного образца. Поэтапное рассмотрение коллективных трудовых споров в примирительных органах, примирительные процедуры и сроки их рассмотрения в совокупности составляют порядок разрешения коллективных трудовых споров. Установленный порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) можно разделить на несколько стадий:

- рассмотрение спора примирительной комиссией;
- посредничество;
- рассмотрение спора трудовым арбитражем;
- использование работниками права на забастовку.

Примирительные процедуры, направленные на разрешение коллективного трудового спора, должны проводиться в сроки, установленные законодательством. В случае необходимости, эти сроки могут быть продлены по соглашению сторон коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия

Основной и обязательной стадией разрешения коллективного трудового спора является рассмотрение его примирительной комиссией (ст. 380 ТК Республики Беларусь). На этой стадии примирения стороны спора стремятся сами выработать согласованное решение путем взаимных уступок и компромиссов. Обязательность рассмотрения спора примирительной комиссией предопределяется тем, что после рассмотрения спора примирительной комиссией стороны спора вправе перейти к использованию других форм разрешения спора. Примирительная комиссия создается сторонами

спора на паритетной основе в трехдневный срок после возникновения спора. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении. Примирительная комиссия проводит необходимые консультации с представительным органом работников (ст. 354 ТК Республики Беларусь), нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам. При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

Члены примирительной комиссии – представители сторон спора в течение трех дней большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена комиссии, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. Способ избрания нейтрального члена определяется примирительной комиссией. Размер и порядок выплаты вознаграждения нейтральному члену определяется соглашением между нейтральным членом и сторонами спора.

При недостижении решения о выборе нейтрального члена примирительной комиссии он назначается в пятидневный срок Председателем Республиканского трудового арбитража. Наниматель обязан создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии. На рассмотрение примирительной комиссии выносятся требования работников, которые не были удовлетворены нанимателем.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен в срок до пяти дней с момента избрания нейтрального члена комиссии. В случае, когда комиссия не смогла в установленный срок принять предложения по разрешению спора, стороны вправе по договоренности между собой продлить срок работы комиссии. В противном случае считается, что стороны не согласны с предложениями комиссии, и они вправе перейти к другим процедурам. Примирительная комиссия имеет право проводить необходимые консультации с нанимателем, профсоюзом, с органами государственного управления, другими заинтересованными организациями, экспертами. Законодательно не урегулирован порядок деятельности примири-

тельной комиссии. Это позволяет сделать вывод, что регламент работы комиссии определяется на ее первом заседании, при условии, если указанные вопросы не были оговорены в коллективном договоре, соглашении. В протоколах заседаний примирительной комиссии следует отражать присутствие членов комиссии, избрание председательствующего, обсуждаемые вопросы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию коллектива. Предложения примирительной комиссии по разрешению спора носят рекомендательный характер. Они принимаются большинством голосов ее членов, подписываются председателем и в трехдневный срок направляются сторонами для принятия решения по спору. Если стороны в течение пяти дней письменно не выразили согласия с предложениями комиссии, считается, что они не согласны с этими предложениями. При согласии сторон спор прекращается.

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны спора по взаимной договоренности могут прибегнуть к проведению примирительной процедуры с участием посредника.

Посредничество – это процедура примирения сторон коллективного трудового спора с участием независимого эксперта-посредника. Поскольку посредничество как самостоятельная стадия разрешения коллективного трудового спора не является обязательной для сторон, Закон не ограничивает их сроками по достижению соглашения об этом. Соглашение о посредничестве стороны вправе заключить до возникновения разногласий между ними, предусмотрев эти вопросы в коллективном договоре, соглашении. Обращение к посреднику следует оформлять письменным заявлением, подписанным сторонами спора. Взаимоотношения с посредником, включая вознаграждение за оказание услуг, определяются соглашением между ним и сторонами спора.

В целях оказания помощи сторонам коллективных трудовых споров в проведении примирительной процедуры с участием посредника объединения нанимателей и профсоюзов, иные субъекты хозяйствования могут создавать службы посредничества.

Посредник имеет право запрашивать и получать от нанимателя необходимую информацию, касающуюся коллективного трудового спора, проводить со сторонами консультации (в том числе конфиденциальные), а также совершать другие правомерные действия,

направленные на урегулирование спора. Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до пяти дней с момента его приглашения и завершается внесением предложений по разрешению спора. Мнение посредника не является обязательным для сторон. Однако, если стороны спора выразили свое согласие с предложениями посредника, спор прекращается.

Трудовой арбитраж

При несогласии сторон спора с предложениями посредника коллективный трудовой спор может быть передан на рассмотрение трудового арбитража.

Стороны спора могут создать свой трудовой арбитраж на добровольной основе в срок не позднее пяти дней с момента окончания его рассмотрения примирительной комиссией или посредником. Таким образом, трудовой арбитраж может быть временным, т. е. для разрешения конкретного спора, или постоянным – для рассмотрения всех споров, возникающих у нанимателя, в отрасли, регионе и т. д.

Количественный и персональный состав трудового арбитража определяется сторонами. Если арбитры определены в коллективном договоре, соглашении, то целесообразно предусмотреть возможность их замены при наличии уважительных причин.

Законодательство не устанавливает критерии подбора арбитров трудового арбитража. Ими могут быть любые дееспособные лица, в том числе работающие у данного нанимателя.

Если стороны предусмотрели в трудовом арбитраже двух арбитров и более, то целесообразно регламентировать порядок избрания председателя арбитра и правила принятия решений.

При разработке положений о трудовом арбитраже стороны могут использовать нормы, регламентирующие деятельность Республиканского трудового арбитража.

Трудовой арбитраж в пятидневный срок рассматривает разногласия сторон, получает необходимые документы и сведения, проводит консультации и встречи сторон с компетентными органами, принимает решение по спору, которое, как правило, носит рекомендательный характер. Однако стороны могут договориться об обязательности решения арбитража как до обращения в арбитраж, так и после

вынесения им решения. Решение трудового арбитража подписывается арбитром (арбитрами) и направляется сторонам спора.

Трудовой арбитр – должностное лицо, наделенное правом в установленном порядке разрешать коллективные трудовые споры. Трудовыми арбитрами могут быть совершеннолетние дееспособные физические лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее 3 лет. При этом приоритет отдается научным работникам, общественным деятелям, высококвалифицированным авторитетным работникам органов государственного правления и других организаций. Полномочия трудового арбитра определяются Положением о трудовом арбитраже Республиканского трудового арбитража.

При разрешении спора трудовой арбитр независим и подчиняется только закону. Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении спора не допускается. Размер и порядок выплаты вознаграждения трудовым арбитрам, выполняющим обязанности на внештатной основе, определяются соглашением между сторонами спора и трудовыми арбитрами, если иное не определено законодательством. Максимальный размер вознаграждения трудовому арбитру не должен превышать десяти минимальных заработных плат. В случае недостижения соглашения о вознаграждении его размер устанавливает Председатель Республиканского трудового арбитража.

Выплата вознаграждения трудовым арбитрам осуществляется сторонами спора в равных долях, если иное не предусмотрено соответствующим соглашением, и производится в течение пяти дней после вынесения решения по спору.

Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем и создается:

- для рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесенных к его компетенции ТК Республики Беларусь;
- координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения;
- ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации);

– методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;

– регистрации трудовых арбитражей;

– ведения учета коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.

К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных ст. 383 ТК Республики Беларусь, относятся коллективные трудовые споры:

– в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;

– об исполнении коллективных договоров и соглашений;

– в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (ст. 388 ТК Республики Беларусь);

– возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях. Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей. Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждает Президент Республики Беларусь (ст. 385 ТК Республики Беларусь).

Республиканский трудовой арбитраж является органом, осуществляющим в пределах своей компетенции рассмотрение коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере. Председатель Арбитража назначается на должность и освобождается от должности Президентом Республики Беларусь. Арбитры Арбитража утверждаются Советом Министров Республики Беларусь сроком на три года по предложениям Министерства труда Республики Беларусь, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов.

Арбитрами Арбитража могут быть лица, обладающие специальными знаниями в области разрешения споров, за исключением: несовершеннолетних, недееспособных или ограниченных в дееспособ-

ности и привлекавшихся к уголовной ответственности. Арбитры Арбитража, за исключением Председателя Арбитража и его заместителя, выполняют обязанности на нештатной основе. Размер и порядок выплаты вознаграждения арбитрам определяется соглашением между сторонами спора и арбитрами. В случаях, когда стороны не могут достичь такого соглашения, размер вознаграждения устанавливает Председатель Арбитража либо его заместитель по соглашению с арбитрами. Соглашение о размере и порядке выплаты вознаграждения арбитрам оформляется в письменной форме и заверяется соответствующими подписями и печатями. Право на обращение в Арбитраж имеет каждая сторона коллективного трудового спора. Заявление в арбитраж подается в 5-дневный срок при несогласии одной из сторон спора с предложениями примирительной комиссии.

К заявлению в Арбитраж прилагаются:

- протокол разногласий сторон при коллективных переговорах;
- копия коллективного договора, соглашения или его проекта;
- требования к нанимателю, утвержденные на общем собрании либо конференции членов профсоюза или работников;
- предложения примирительной комиссии по спору;
- иные материалы, имеющие значение для разрешения спора.

Вопрос о принятии заявления к арбитражному производству разрешается Председателем Арбитража или его заместителем. Арбитраж может отказать в принятии заявления по следующим мотивам:

- заявление не подлежит рассмотрению в Арбитраже;
- сторонами спора не были проведены предусмотренные законодательством примирительные процедуры;
- по данному спору имеется решение Арбитража, трудового арбитража;
- заявителем пропущены сроки обращения в Арбитраж.

При наличии оснований Арбитраж вправе восстановить пропущенный срок обращения в Арбитраж по своей инициативе.

Заявление в Арбитраж может быть оставлено без движения, если оно подписано лицом, чьи полномочия не подтверждены соответствующим документом, или к заявлению не приложены необходимые документы. После устранения указанных недостатков заявление принимается к арбитражному производству, о чем выносится мотивированное постановление.

Споры интересов рассматриваются в составе трех арбитров – по одному от органов государственного управления, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов. Стороны спора по соглашению между собой и арбитрами могут сами выбирать арбитров из состава Арбитража. При не достижении сторонами соглашения арбитры назначаются Председателем Арбитража. После принятия спора к арбитражному производству проводится подготовка к рассмотрению спора.

В подготовительной стадии арбитражного производства арбитры осуществляют следующие действия:

- изучают представленные заявителем материалы;
- в необходимых случаях вызывают представителей сторон для выяснения обстоятельств спора;
- разрешают с учетом мнения сторон вопрос о производстве экспертизы;
- по согласованию со сторонами определяют размер и порядок оплаты расходов по разрешению спора;
- совершают другие действия, направленные на обеспечение своевременного и правильного разрешения спора.

Арбитраж должен рассмотреть спор и вынести решение не позднее двухнедельного срока с момента принятия заявления к арбитражному производству.

Разрешение споров в Арбитраже осуществляется по принципу равенства сторон спора перед законом, открыто, за исключением случаев, когда это противоречит интересам государственной и коммерческой тайны либо когда Арбитраж удовлетворит ходатайство одной из сторон о рассмотрении спора в закрытом заседании. Рассмотрение спора в арбитражном заседании происходит с обязательным участием представителей сторон спора. В ходе арбитражного заседания каждой стороне спора предоставляется равная возможность предъявить необходимые для разрешения спора доказательства. Для разъяснения вопросов, требующих специальных познаний, может быть назначена экспертиза. Экспертиза назначается при достижении сторонами спора соглашения о возмещении расходов по ее проведению.

Решение Арбитража принимается большинством голосов арбитров, участвующих в рассмотрении спора. Арбитр, не согласный с решением по спору, вправе изложить особое мнение. Решение Арбитража вступает в силу немедленно либо в срок, указанный в решении. Ответственность лиц, виновных в неисполнении обязатель-

ного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, наступает в случаях, предусмотренных законодательством.

Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

«Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора» (ст. 388 ТК Республики Беларусь). Забастовка должна проводиться не позднее 3 месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или в трудовой арбитраж, – после отклонения предложений посредника либо несогласия с решением арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Решение о проведении забастовки принимается на общем собрании или конференции тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих членов профсоюза или работников – не членов профсоюза. Профсоюз обязан уведомить нанимателя в письменной форме о проведении забастовки с указанием: перечня разногласий сторон, даты и времени начала забастовки, ее продолжительности, количества участников, предложений по минимуму необходимых работ, выполняемых в организации во время проведения забастовки.

Запрещается принуждение к участию или отказу от участия в забастовке. Во время забастовки стороны обязаны принять меры по обеспечению законности, сохранности государственной и иной собственности, общественного порядка. В случае стихийных бедствий, крупных аварий и катастроф, эпидемий, а также массовых беспорядков Президент Республики Беларусь имеет право отложить проведение забастовки или приостановить ее не более чем на 2-месячный срок. Забастовка прекращается, а ее участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

- признания ее незаконной в соответствии со ст. 395 ТК Республики Беларусь;
- получения письменного соглашения нанимателя удовлетворить требования;
- принятия об этом решения общим собранием или конференцией в порядке, предусмотренной ст. 379 ТК Республики Беларусь;

– заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Забастовка признается незаконной, если ее проведение было принято с нарушением требований Трудового Кодекса Республики Беларусь. Стороны имеют право заключить соглашение о прекращении или приостановлении забастовки. За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за все время забастовки не сохраняется, а период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск. За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнить свои трудовые обязанности, заработная плата за все время забастовки выплачивается в размерах, не ниже установленных законодательством, как за простой не по вине работника.

Контрольные вопросы

1. В каких случаях трудовой спор рассматривает примирительная комиссия?
2. Является ли Республиканский трудовой арбитраж постоянно действующим трудовым арбитражем?
3. Как проводится разрешение коллективных трудовых споров?
4. Назовите предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров.
5. Какие причины и обстоятельства трудовых споров вы знаете?
6. Какие существуют виды трудовых споров?
7. Назовите условия трудовых споров правового характера.
8. Как можно разделить по виду спорного правоотношения трудовые споры ?
9. Как можно классифицировать трудовые споры?
10. Как делятся по характеру трудовые споры?

Ситуационные задачи

Индивидуальные трудовые споры

Задача 1. В КТС, куда обратился 18 декабря 2015 г. техник К. Н. Абрамчук, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 5 июля 2015 г. Абрамчуку К. Н. объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Абрамчук К. Н. мотивировал это тем, что в июле был длительно болен

и в подтверждение предъявил больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у К. Н. Абрамчука.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться К. Н. Абрамчук?

Задача 2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление П. В. Лагуновича, но он заявил отвод председателю КТС, ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как должны поступить члены КТС?

Задача 3. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Т. М. Сизовой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Сизова Т. М., считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Т. М. Сизовой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему положению указанной комиссией определено соответствие Т. М. Сизовой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

Задача 4. Семнадцатилетний рабочий СПК «Наша Нива» С. Т. Алай и двадцатилетний рабочий того же СПК «Наша Нива» В. В. Маглой, студент вечерней формы получения высшего образования, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 5. Гаврилов Р. Г., не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее

получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал. Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение примет суд?

Коллективные трудовые споры

Задача 6. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО «Здравушка» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 7. Генеральный директор ОАО «17 сентября» обратился в областной суд с иском о признании забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров, незаконной. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры. Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылаясь на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО «17 сентября», уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения

оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

Задача 8. Трудовой коллектив СПК «Путь новый» выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было. На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая. Начальник СПК «Путь новый» обратился в суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылался на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в Мозырь, по участку пути, обслуживаемому базой.

Каким образом может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение вынесли бы?

Задача 9. В ОАО «Савушкин» возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО «Савушкин» отказывается от подписания с ним коллективного договора. Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации. Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО «Савушкин» о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур. Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

Задача 10. Государственное унитарное предприятие «Минск-энерго» обратилось в суд с заявлением о признании забастовки,

объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП, незаконной, ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику I разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря. Данные требования работодателю письменно направлены не были. 20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, в этот же день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом были предъявлены дополнительные требования к работодателю о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80–100 % времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены. 24 декабря работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода. Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря забастовку незаконной.

Предложите свой вариант решения суда.

Практическая работа № 10

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Цель занятия: изучить вопросы регулирования труда несовершеннолетних в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами регулирования труда несовершеннолетних.
2. Овладеть практическими навыками по вопросам регулирования труда несовершеннолетних.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет и письменно изложить порядок регулирования труда несовершеннолетних.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи.

Введение

Основными документами, устанавливающими особенности регулирования труда несовершеннолетних, являются:

- ТК Республики Беларусь (гл. 20);
- Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.06.2013 г. № 67);
- Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 144 от 15.10.2010 г. в редакции от 27.06.2014 г. № 53);
- постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 г. № 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей несовершеннолетними вручную» и др.

Согласно общим нормам ТК Республики Беларусь заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет.

Вместе с тем установлен нижний предел возраста работника – не менее 14 лет. С таким лицом (в возрасте от 14 до 16 лет) заключение трудового договора допустимо только при наличии письменного согласия одного из его родителей (усыновителей, попечителей). Другим условием заключения трудового договора с работником данной возрастной категории является выполнение легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не должны быть вредными для его здоровья и развития, а также не препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утвержден Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Правовое регулирование труда молодежи осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными актами законодательства, учредительными документами, коллективным договором, трудовым договором.

Во исполнение норм, установленных Законом Республики Беларусь «О правах ребенка», установлен возраст, с которого допускается заключение трудового договора. В частности указано, что не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

В то же время, с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей), трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательной школы.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях. Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых

других условий труда пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями.

Законодательством предусмотрено два вида трудовых договоров, заключенных в соответствии со ст. 272 ТК Республики Беларусь с лицом, достигшим 14 лет.

Первый вид характеризуется тем, что договор заключается с работником, не являющимся учащимся, и, после заключения с ним трудового договора, он включается в списочный состав работников предприятия, учреждения, организации, и работа является основным занятием подростка.

Второй вид трудового договора с лицом, достигшим 14 лет, характеризуется тем, что он заключается с учащимся того же возраста, работающим в свободное от учебы время, где труд не является основным занятием подростка.

Учащиеся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, достигшие 14-летнего возраста, могут по их желанию и с согласия одного из родителей или лица, заменяющего его, быть приняты на работу для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, нормальному развитию и не наносящего ущерба посещаемости учебного заведения.

Учащиеся, которые изъявили желание поступить на работу по достижении ими 14 лет, подают заявление с согласием одного из родителей или лица, заменяющего его, предъявляют справку с места жительства, свидетельство о рождении, а также справку медицинского учреждения о состоянии здоровья.

Прием на работу оформляется трудовым договором в письменной форме. Принятые на работу учащиеся в списочный состав работников предприятия, учреждения, организации не включаются. Трудовой договор с учащимся должен быть прекращен нанимателем по дополнительным основаниям, а именно:

- 1) по письменному заявлению одного из родителей или лица, его заменяющего;
- 2) по инициативе учебного заведения, в случае ухудшения посещаемости занятий, но не из-за неуспеваемости.

Трудовой договор с учащимся может также быть прекращен по общим основаниям, установленным законодательством.

При прекращении трудового договора с учащимся наниматель выдает ему вместо трудовой книжки справку с указанием профессии

(специальности), квалификации, должности и времени работы. Это время работы включается в трудовой стаж в соответствии с законодательством. На основании справок наниматель, к которому после окончания учебного заведения принят учащийся на работу, должен внести соответствующую запись в трудовую книжку.

При приеме на работу несовершеннолетних испытательный срок не устанавливается.

Для работников моложе 18 лет установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 1) в возрасте от 14 до 16 лет – не более 23 часов в неделю;
- 2) в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Работников моложе 18 лет запрещается привлекать:

- на тяжелых работах;
- на работах с вредными условиями труда или опасных;
- на подземных и горных работах;
- к ночным и сверхурочным работам;
- к работам в выходные и праздничные дни.

Наниматель не вправе заключать письменный договор о полной материальной ответственности с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста.

Работникам моложе 18 лет, в том числе принятым на время прохождения производственного обучения, основной удлиненный отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Кроме того, наниматель обязан по желанию работника моложе 18 лет предоставить ему трудовой отпуск до истечения шести месяцев.

Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателю предоставлено право устанавливать учащимся доплаты к заработной плате.

Труд работников моложе 18 лет, допущенным к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

При сдельной оплате труда работникам от 14 до 16 лет, помимо сдельного заработка по расценкам, установленным для взрослых работников, доплачивают за 16 часов в неделю и, соответственно,

в месяц (рабочий день) при 40-часовой рабочей неделе, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет доплачивают за 4 часа.

Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Местным Советам депутатов предоставлено право устанавливать предприятиям, учреждениям, организациям броню приема на работу и профессиональное обучение на производстве лиц моложе 18 лет, включая окончивших общеобразовательные и профессионально-технические учебные заведения.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суде. Законодательство Республики Беларусь указывает на недопустимость дискриминации несовершеннолетних в трудовых отношениях.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

К работам, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, относятся:

- тяжелые работы;
- работы с вредными или опасными условиями труда;
- подземные и горные работы.

Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Для работников моложе 18 лет норма выработки (норма труда) устанавливается исходя из норм для взрослых пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних.

Все работники моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Законодательство устанавливает минимальное количество периодических медосмотров. При необходимости они могут проводиться в установленном порядке чаще одного раза в год.

Таблица 10.1

Нормы предельно допустимых величин подъема и перемещения тяжестей вручную подростками от 14 до 18 лет

Возраст, лет	Подъем и перемещение груза вручную в течение смены, кг		Суммарная масса груза, поднимаемого и перемещаемого в течение смены, кг	
	постоянно, более двух раз в час	при чередовании с другой работой, до двух раз в час	при подъеме с рабочей поверхности	при подъеме с пола
Подростки женского пола				
14	3	4	180	90
15	4	5	200	100
16	5	7	400	200
17	6	8	500	250
Подростки мужского пола				
14	6	10	400	200
15	7	12	500	250
16	10	16	900	450
17	12	18	1400	700

В примечании к вышеприведенным нормам отмечается:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать максимально допустимый груз подъема и перемещения вручную в соответствии с возрастом.
3. Переноска и передвижение тяжестей подростками допускаются в тех случаях, когда они непосредственно связаны с выполняемой постоянной профессиональной работой и отнимают не более 1/3 рабочего времени.
4. Расстояние, на которое перемещается груз вручную, не должно превышать 5 м; высота подъема груза с пола ограничивается 1 м, а с рабочей поверхности (стол и др.) – 0,5 м.

Особо следует остановиться на вопросе об участии несовершеннолетних учащихся в сельскохозяйственных работах. Продолжительность рабочего времени учащихся, нормы выработки, вопросы охраны труда регулируются ТК Республики Беларусь и другими актами законодательства. В свободное от учебы время учащиеся могут участвовать в выполнении сельскохозяйственных работ по их желанию и с письменного согласия родителей или лиц, их заменяющих.

В учебное время участие учащихся в сельскохозяйственных работах допускается только по решению местных исполнительных и распорядительных органов и советов учебных заведений с соблюдением условий необходимой охраны их труда, предусмотренных ТК Республики Беларусь и другими актами законодательства.

Запрещается выполнение учащимися сельскохозяйственных работ в ночное время, сверхурочно, а также в выходные дни. К выполнению сельскохозяйственных работ допускаются только учащиеся, не имеющие медицинских противопоказаний, определяемых в порядке, установленном органом государственного управления Республики Беларусь, ведающим вопросами здравоохранения.

Запрещается выполнение учащимися работ, противопоказанных по возрасту, здоровью, опасных в эпидемическом отношении, связанных с применением ядохимикатов.

Несчастные случаи, происшедшие с учащимися при выполнении сельскохозяйственных работ, расследуются в порядке, определяемом Министерством труда и социальной защиты и Министерством здравоохранения.

При проведении работ учащиеся должны обеспечиваться специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами. Работа учащихся школ по оказанию помощи колхозам, совхозам и другим юридическим лицам засчитывается как ежегодная трудовая практика, если она установлена учебным планом.

Для учащихся профессионально-технических училищ и средних специальных учебных заведений время участия в сельскохозяйственных работах засчитывается в счет производственной практики при условии соответствия содержания работы профилю получаемой в учреждении образования профессии. За учащимися профессио-

нально-технических училищ, средних специальных и других учреждений образования на период участия в сельскохозяйственных работах сохраняется стипендия, а учащимся учреждений образования, которые обеспечиваются бесплатным питанием, выплачивается компенсация за питание. Органы внутренних дел, органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям, учреждения здравоохранения, образования и инспекции труда обеспечивают охрану общественного порядка, контроль за состоянием противопожарной безопасности, соблюдением санитарных норм и правил в местах проживания и пунктах питания учащихся, а также за движением транспорта по маршрутам перевозки учащихся, безопасными условиями труда.

Выполнение сельскохозяйственных работ оформляется договором организации и других юридических лиц с учреждениями образования. Договор подписывается руководителем организации, другого юридического лица и руководителем учреждения образования. Возникшие в ходе выполнения договорных обязательств споры разрешаются в установленном договором и законодательством порядке.

Срок участия в учебное время в сельскохозяйственных работах несовершеннолетних учащихся в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 6 дней, в возрасте от 16 до 18 лет – 12 дней в течение учебного года с обязательным выходным днем.

Продолжительность рабочего времени не может превышать для учащегося в возрасте:

- 1) от 14 до 16 лет – 24 часов в неделю и 4 часов в день;
- 2) 16 до 18 лет – 36 часов в неделю и 6 часов в день.

Во время работы должны предусматриваться через каждые 45–50 минут 10-, 15-минутные перерывы.

Во время работы учащиеся обеспечиваются доброкачественной питьевой водой и аптечками первой доврачебной помощи.

В случае расположения места работы на расстоянии более 2 км от места проживания учащихся необходимо организовать их подвоз к месту работы и обратно с соблюдением всех требований безопасности дорожного движения.

Запрещается направлять учащихся на сельскохозяйственные работы на территории, эндемичные по антропоозонозным инфекциям (кроме проживающих постоянно на данной территории),

на территории радиоактивного загрязнения, где годовая доза облучения жителей превышает 1 мЗв.

Запрещается труд учащихся в местах размещения временных и стационарных складов для хранения химических средств защиты растений и минеральных удобрений.

Сбор урожая с использованием ручного труда может проводиться только на полях, обработанных в текущем году пестицидами 4–5 классов опасности, после проведения исследований на фактическое содержание остаточных количеств пестицидов в почве и растениях, официально удостоверенных руководителем предприятия.

Запрещается обработка ядохимикатами и пестицидами полей, расположенных ближе 5 км от мест работы учащихся, а также если проводилась их обработка до истечения допускаемого «срока выхода».

Запрещается работа учащихся в неблагоприятных метеорологических условиях (осадки, температура воздуха ниже +10 °С и выше +25 °С и др.).

Для защиты учащихся, работающих на открытой местности, в случае необходимости должны быть предусмотрены временные укрытия.

За каждой группой учащихся численностью до 15 человек, выезжающей на сельскохозяйственные работы, закрепляется педагогический работник. Недопустимо участие учащихся в возрасте до 16 лет в сельскохозяйственных работах в условиях круглосуточного пребывания на территории принимающего хозяйства. Положением установлены обязанности и ответственность должностных лиц.

Руководители учреждений образования и руководители организаций и других юридических лиц перед направлением учащихся на сельскохозяйственные работы обязаны:

- заключить договор, в котором определяются виды сельскохозяйственных работ, условия размещения, быта, питания, оплаты и охраны труда учащихся;

- назначить лиц, ответственных за соблюдение действующих норм и правил по санитарно-гигиеническим и безопасным условиям труда на рабочих местах учащихся.

Перед направлением учащихся на сельскохозяйственные работы учреждения образования должны провести с ними занятия по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

В организациях перед началом работ с учащимися проводятся вводный и первичный на рабочем месте инструктажи по охране труда.

Персональная ответственность по обеспечению привлекаемых на сельскохозяйственные работы учащихся питанием, культурно-бытовым и медицинским обслуживанием, а также созданию для них условий безопасного труда возлагается на руководителей учреждений образования, организаций и других юридических лиц.

Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе 18 лет согласно ст. 275 ТК Республики Беларусь принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего заработка.

Трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет

Трудовые отпуска работникам моложе 18 лет в соответствии со ст. 277 ТК Республики Беларусь предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Нормы выработки для молодых работников

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников. Для работников, принимаемых на работу по окончании общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же

размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников. Оплата труда учащихся общеобразовательных, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение

Местными исполнительными и распорядительными органами организациям может устанавливаться броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве для лиц моложе восемнадцати лет, включая окончивших общеобразовательные школы. Местными исполнительными и распорядительными органами организациям устанавливается броня для предоставления первого рабочего места выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, в порядке, установленном законодательством.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в суд.

Предоставление первого рабочего места

Порядок предоставления первого рабочего места установлен в ст. 281 ТК Республики Беларусь, согласно которой выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускнику государственного высшего, среднего специального и профессионально-технического учебного заведения в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение он не состоял в трудовых отношениях.

Порядок и условия предоставления первого рабочего места указанным лицам определяются Правительством Республики Беларусь.

Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя

В ст. 282 ТК Республики Беларусь РБ установлены дополнительные гарантии работникам моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, согласно которой расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным законодательством о труде, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным ТК Республики Беларусь, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Контрольные вопросы

1. Какими документами регулируется труд несовершеннолетних?
2. Какой минимальный возраст при заключении трудового договора?
3. По каким причинам запрещается заключение трудового договора с лицами не достигшими 18 лет?
4. Какова продолжительность рабочего времени несовершеннолетних?
5. На каких работах запрещено применять труд несовершеннолетних?
6. Кем утверждается список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет?
7. Каким документам регулируется участие несовершеннолетних лиц в сельскохозяйственных работах?
8. На кого возлагается ответственность за создание безопасных условий труда?

9. Существует ли броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение?

10. Перечислите порядок предоставления первого рабочего места.

Ситуационные задачи

Задача 1. К начальнику отдела кадров СПК «Дружба» с заявлением о приеме на работу обратились: подросток 17 лет, окончивший школу; молодой специалист, направленный на работу на должность инженера по окончании вуза. С просьбой о приеме на работу по совместительству обратился бухгалтер, работающий в столовой медицинского института.

Какие документы должны представить вышеуказанные лица при поступлении на работу? Как оформляется зачисление работников на работу? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающего на работу, где она должна храниться и какие сведения в нее вносятся?

Задача 2. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Задача 3. Студентка А. А. Устинович (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и А. А. Устинович получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

Задача 4. 15-летний Иванов С. обратился к юриконсульту предприятия СПК «Горки» с просьбой объяснить, каким образом он может быть принят на работу на данное предприятие.

Дайте консультацию Иванову С.

Задача 5. В организации работал дворником подросток в возрасте 12 лет. В оплате труда ему отказали, так как он не может быть стороной трудового договора.

Правомерен ли отказ работодателя?

Практическая работа № 11

ОХРАНА ТРУДА ЛИЦ С ПОНИЖЕННОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТЬЮ

Цель занятия: изучить охрану труда для лиц с пониженной трудоспособностью в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Изучить вопросы охраны труда, касающиеся лиц с пониженной трудоспособностью, в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.
2. Овладеть практическими навыками по вопросам регулирования труда для лиц с пониженной трудоспособностью.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме и дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить отчет и письменно изложить порядок регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью.
3. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов.
4. Решить ситуационные задачи.

Введение

Человек может утратить трудоспособность полностью или частично в силу разных причин: определенная часть заболеваний, несмотря на предпринятое лечение, приобретает хронический характер, а прогрессирующее их течение приводит к нарушению жизненно важных функций. Некоторые заболевания и дефекты сопровождают людей всю жизнь, резко ограничивая их жизненные возможности. Многие врожденные и приобретенные заболевания и последствия травматических повреждений (трудовых увечий) ограничивают профессиональную деятельность больных или полностью препятствуют ей, т. е. приводят к инвалидности.

Правовому регулированию трудоустройства и труда инвалидов посвящен ряд нормативных актов, предусматривающий профессиональную реабилитацию инвалидов, включающую профессионально-производственную адаптацию и трудоустройство; установление квоты для приема на работу инвалидов не менее 3 % среднесписочной численности работников организации; создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов; ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов.

В Республике Беларусь запрещается дискриминация при приеме на работу и в трудовых отношениях в зависимости от недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей (ст. 6.1 ТК Республики Беларусь).

Инвалид – это лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности, вследствие наличия умственных или физических недостатков, нуждается в социальной помощи и защите. Действующее законодательство допускает ограничения в трудовой деятельности для пенсионеров и инвалидов только в том случае, если состояние здоровья препятствует ей (ст. 32 ТК Республики Беларусь).

Более того, законодатель предусматривает для них льготы и дополнительные гарантии, которые можно классифицировать на две группы:

- 1) не зависящие от того, где работают инвалиды и пенсионеры по старости;
- 2) только для работающих на предприятиях, в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц.

К льготам первой группы относятся:

– специальные правила трудоустройства инвалидов (не устанавливается испытание при приеме на работу согласно ст. 21 ТК Республики Беларусь, расторжение срочного трудового договора – ст. 32);

– льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха (неполное рабочее время и привлечение к ночным и сверхурочным только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением согласно ст. 49, 54, 157, 163 ТК Республики Беларусь.; отпуск не менее одного календарного месяца – ст. 67);

– преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда.

Ко второй группе льгот относятся:

– на предприятиях, в цехах и на участках, предназначенных для использования труда пенсионеров и инвалидов, администрация по согласованию с профсоюзным комитетом вправе уменьшать им нормы выработки. Для инвалидов 1 и 2 групп установлено сокращенное рабочее время (36 часов в неделю);

– пенсионерам по старости и инвалидам I и II групп по их желанию предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до двух месяцев;

– на предприятиях, широко использующих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Белорусское законодательство уделяет большое внимание вопросам правового регулирования труда инвалидов, обеспечения равенства и полноправного участия их в жизни общества. Инвалиды обладают всей полнотой политических, социально-экономических и личных прав и свобод, закрепленных в Конституции Республики Беларусь и иных актах законодательства.

Реализация инвалидами права на труд

Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

Преимущества и гарантии для нанимателей, применяющих труд инвалидов

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве

Наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

Создание специализированных организаций, цехов и участков для использования труда инвалидов

С целью трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы государственной службы занятости, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов.

Наниматели обязаны создавать рабочие места (в том числе специализированные) для трудоустройства инвалидов в соответствии с законодательством.

Условия труда и отдыха инвалидов

Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, надомного труда. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллек-

тивным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками. Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена в соответствии с медицинским заключением.

Направление инвалидов в служебную командировку допускается только с их согласия. Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Инвалидам предоставляется трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе.

Инвалиды, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках для использования труда инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями.

Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

Особенности регулирования труда работников-надомников

Работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов,

механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.

Иные особенности регулирования труда работников-надомников, кроме предусмотренных настоящей главой, устанавливаются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому

Преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому предоставляется:

1) женщинам, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет);

2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);

3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;

4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в учреждениях образования в дневной форме получения образования;

6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

Организация и условия труда

Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.

В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т. д.). Конкретный вид работы для работников-надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре и (или) коллективном договоре.

Нормы выработки и оплата труда

В случаях, когда работники-надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (использование своих инструментов, оборудования и т. д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий выполнения работы на дому.

Вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Наниматель вправе премировать работников-надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании, коллективным и трудовым договорами.

Особенности регулирования труда домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.

Лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыва-

нием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80 – летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет и ребенком в возрасте до 18 лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, не являющиеся домашними работниками. Особенности правового регулирования труда указанных лиц определяются законодательством.

Заключение трудового договора

Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

Заключенный трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе не позднее семи дней после подписания его сторонами.

Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве

Не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов).

Расторжение трудового договора

Трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня. В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, трудовым договором.

Трудовой договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в местный исполнительный и распорядительный орган, зарегистрировавший данный договор.

Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по договоренности между сторонами. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше установленной ст. 112 ТК Республики Беларусь.

Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в трудовом договоре.

Домашние работники имеют право на трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней в порядке и на условиях, установленных ТК Республики Беларусь.

Оплата труда

Оплата труда домашних работников производится в порядке и размерах, определяемых в трудовом договоре. Заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством.

Государственное социальное страхование домашних работников

На домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам, распространяется государственное социальное страхование.

Контрольные вопросы

1. Кто считается инвалидом?
2. В каких случаях законодательство допускает ограничения в трудовой деятельности пенсионеров, инвалидов?
3. Какие Вы знаете льготы для инвалидов I группы?
4. Какие Вы знаете льготы для инвалидов II группы?
5. Какие особенности регулирования труда инвалидов?
6. Какие условия труда и отдыха инвалидов?
7. Какие особенности регулирования труда работников-надомников?
8. Какие особенности регулирования труда домашних работников?
9. Какой порядок расторжения трудового договора?
10. Распространяется ли государственное социальное страхование на домашних работников, работающих у граждан по трудовым договорам?

Ситуационные задачи

Задача 1. Инвалид 3 группы В. В. Селиванов был принят на работу в Комбинат надомного труда для изготовления веников. Пять дней в неделю он работал по 10–12 часов. В конце месяца, получая

заработную плату за сданную продукцию, В. В. Селиванов обнаружил, что нанимателем была нарушена ст. 69 ТК, так как он работал более 8 часов в день, поэтому он обратился с жалобой в государственную инспекцию труда.

Какое решение примет государственный инспектор труда по жалобе? Каковы особенности труда работников-надомников?

Задача 2. Общественное объединение, созданное для оказания помощи инвалидам, предусмотрело в уставе работу своих членов по уходу за инвалидами.

Относится ли к сфере действия трудового права работа по уходу за инвалидами членов этого общественного объединения? Мотивируйте свой ответ.

Задача 3. В коллективном договоре ООО «21 ВЕК» предусматривается, что за производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины к работникам может быть применено взыскание в виде штрафа в размере 50 % бюджета прожиточного минимума, и что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного согласия профкома.

Правомерно ли включение в коллективный договор таких положений?

Задача 4. При увольнении в связи с окончанием сезона сезонный работник С. Д. Кондрашов, ссылаясь на ст. 43 Конституции Республики Беларусь, потребовал предоставить ему отпуск или выплатить за него денежную компенсацию.

Законно ли требование Кондрашова?

Задача 5. Мишина Р. А. потребовала, чтобы зарплату ее 16-летнего сына выплачивали ей, так как подросток часто тратит деньги, покупая книги, сладости и другое, без разрешения родителей.

Права ли Р. А. Мишина? Что должна ответить администрация предприятия, где работает сын Р. А. Мишиной, на ее требование?

Практическая работа № 12

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

Цель занятия: изучить особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Задачи занятия

1. Ознакомиться с вопросами особенностями регулирования труда работников с неполным рабочим временем в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Беларусь.

Порядок выполнения работы

1. Изучить положения ТК Республики Беларусь по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Оформить практическую работу в соответствии со стандартом.
3. Ответить на контрольные вопросы.
4. Решить ситуационные задачи.
5. Защитить практическую работу на занятии.

Введение

Неполное рабочее время может установить наниматель по соглашению с работником как при приеме на работу, так и впоследствии. Кроме того, законодательством предусмотрены случаи, когда наниматель просто обязан установить неполный рабочий день или неделю определенным категориям работников. Эти моменты регулирует ТК Республики Беларусь.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Неполным рабочим временем считается время, продолжительность которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени (полной – 40 часов или сокращенной), т. е. это часть полного или сокращенного рабочего времени.

От правильной квалификации характера трудовых отношений зависит соблюдение законодательства.

Например, если неполное рабочее время принять за совместительство, то это может привести к неверному исчислению заработной платы работника и размеру удержания подоходного налога, ведению трудовой книжки и воинского учета. Есть существенные отличия неполного рабочего времени от сокращенной продолжительности рабочего времени и от работы по совместительству (табл. 12.1).

Таблица 12.1

Отличия неполного рабочего времени от сокращенной продолжительности рабочего времени и совместительства

Критерий сравнения	Неполное рабочее время	Сокращенная продолжительность рабочего времени	Совместительство
Правовое регулирование	Ст. 118, гл. 22 ТК Республики Беларусь	Ст. 113 и 114 ТК Республики Беларусь	Гл. 32 ТК Республики Беларусь
В отношении кого может устанавливаться	В отношении любой категории работников	Только в случаях и в отношении категорий работников, предусмотренных законодательством (ст.113 и 114)	В отношении любой категории работников
Порядок установления	По соглашению сторон	На основании законодательства	По соглашению сторон
Продолжительность	Определяется сторонами трудового договора	Нормируется законодательством	Определяется сторонами трудового договора, но не превышает половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной ст. 111–114 ТК Республики Беларусь

Критерий сравнения	Неполное рабочее время	Сокращенная продолжительность рабочего времени	Совместительство
Правовая природа	Неполное рабочее время может быть частью сокращенной продолжительности рабочего времени	Разновидность полного рабочего времени («льготная»)	Другая, постоянно оплачиваемая, работа у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора, выполняемая работником в свободное от основной работы время (т. е. неполное рабочее время является неотъемлемым условием работы по совместительству)
Оплата труда	Пропорционально отработанному времени или за фактически выполненный объем работ	Полный размер оплаты (за исключением случаев, предусмотренных ст. 207 и 215 ТК, когда работнику выплачивается не менее 50 % средней зарплаты)	Пропорционально отработанному времени или за фактически выполненный объем работ

Неполное рабочее время может быть установлено в следующих случаях:

- по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии по письменному заявлению работника приказом нанимателя с указанием продолжительности рабочего времени, дней недели, сроков установления и др.;
- по инициативе работника в случаях, предусмотренных ст. 289 ТК Республики Беларусь;
- по инициативе нанимателя, что является изменением существенных условий труда, и, соответственно, такое изменение должно

быть обусловлено производственными, организационными или экономическими причинами. При этом наниматель обязан письменно предупредить работника об изменении существенных условий труда не позднее, чем за месяц.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа (за исключением исчисления специального стажа) и других трудовых прав.

При применении ст. 289 ТК Республики Беларусь, как правило, инициатива установления неполного рабочего времени исходит от работника.

Инициатива также может исходить от нанимателя в силу ряда причин. В частности, наниматель имеет возможность установить неполное рабочее время на основании ст. 32 ТК Республики Беларусь, которая предоставляет ему право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами в порядке, предусмотренном указанной статьей, изменить существенные условия труда, к которым относятся также установление либо отмена неполного рабочего времени.

Например, в связи с уменьшением объема работ планируется перевести работника на 0,5 ставки. Возникает вопрос: будет ли это являться переводом в данном случае?

В данном случае это не будет являться переводом. Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки). Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 30, 33 и 34 ТК Республики Беларусь.

По соглашению между работником и нанимателем неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии. То есть при установлении неполного рабочего времени работнику не меняется его рабочая функция, ему не поручается работа у другого нанимателя

или в другой местности. Таким образом, установление неполного рабочего времени не является переводом.

Правильное оформление записи в трудовой книжке

В случае заключения трудового договора о работе на условиях неполного рабочего времени сведения о работе вносятся в трудовую книжку работника в соответствии с общими требованиями и без указания данного условия.

Случаи, когда наниматель обязан установить неполное рабочее время

В обязательном порядке наниматель должен установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в т. ч. находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи согласно медицинскому заключению;

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов. Инвалиду позволено отказаться от индивидуальной программы реабилитации в целом или от реализации отдельных ее частей. При этом наниматель освобождается от ответственности за ее исполнение. Наниматель принимает письменный отказ инвалида от индивидуальной программы реабилитации к безусловному исполнению независимо от того, согласны с ним или нет, и издает соответствующий распорядительный документ;

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Например, в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре (контракте) наниматель может предусмотреть обязательное установление неполного рабочего времени по просьбе:

– работающих родителей, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– работников, обучающихся в учреждениях образования;

– работников, заболевших и перенесших лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– работников пенсионного возраста и других категорий работников.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Виды установления неполного рабочего времени

Неполное рабочее время может устанавливаться в виде:

- неполного рабочего дня (уменьшение нормы продолжительности ежедневной работы);
- неполной рабочей недели (уменьшение числа рабочих дней в неделю (неполная рабочая неделя));
- сочетания того и другого (одновременное уменьшение продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделю).

При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы у нанимателя (например вместо 8 часов для работника устанавливается неполный рабочий день продолжительностью 3 часа).

При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделю (работник вместо 5 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе работает только 3 дня или вместо 6 рабочих дней при 6-дневной рабочей неделе работает 5 дней).

Часто возникает вопрос: можно ли принять человека на работу на 0,1 ставки или только на 0,25 или на 0,5. Трудовое законодательство не предусматривает каких-либо ограничений в части минимальной продолжительности рабочего времени, которая устанавливается соглашением сторон и может быть любой (какую стороны сочтут нужной и какая необходима для выполнения трудовой функции).

Недостатки:

- во-первых, работники с неполным рабочим днем не образуют отдельной категории (неполный рабочий день может быть у мужчин и женщин, совершеннолетних и несовершеннолетних, здоровых и инвалидов, постоянных и временных работников и в любом производстве);
- во-вторых, разбросанность норм, регулирующих один и тот же правовой институт, усложняет законодательство, его понимание и применение.

Работа, выполняемая работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), не признается сверхурочной.

Работа сверх 8 часов при неполном рабочем времени с рабочим днем меньше 8 часов или полным рабочим днем – сверхурочная работа, которая компенсируется на общих основаниях. Работа же сверх договорной нормы рабочего дня, но в пределах полного рабочего дня оплачивается в одинарном размере.

Особенности предоставления отпусков при неполном рабочем времени

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Трудовые и социальные отпуска в данном случае вы должны предоставить в полном объеме.

Однако есть особенности в предоставлении работникам, работающим в условиях неполного рабочего времени, отдельных дополнительных отпусков, а именно:

– дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Работникам, занятым на работе неполное рабочее время, ненормированный рабочий день не устанавливается. Это объясняется тем, что работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, не выработывает норму часов, предусмотренную ст. 112–114 ТК Республики Беларусь. Однако если работникам установлен режим работы на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем, в эти рабочие дни работники могут работать сверх нормы рабочего времени и для них может быть установлено ненормированное рабочее время;

– дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Он предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в течение полного рабочего дня.

Под полным рабочим днем понимается выполнение работы с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 80 % от продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной законодательством. Поэтому если работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, работает во вредных и (или) опасных условиях труда менее 80 % от продолжительности его ежедневного рабочего времени, то за данный период он не имеет

права на предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Неполное рабочее время устанавливается по следующему алгоритму:

- при приеме на работу;
- после приема на работу – по инициативе нанимателя;
- женщинам – в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком

до достижения им возраста 3 лет.

Алгоритм установления неполного рабочего времени при приеме на работу

Шаг 1. Закрепляют в локальных нормативных правовых актах положения о неполном рабочем времени.

Как правило, такие положения закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка.

Шаг 2. Знакомят работника с локальными нормативными правовыми актами, в т. ч. и с положениями о неполном рабочем времени.

Наниматель обязан ознакомить работника до подписания трудового договора (контракта) с локальными нормативными правовыми актами организации.

Варианты оформления ознакомления с локальными нормативными правовыми актами.

Как правило, подпись работника проставляется на лицевой стороне последнего листа локального нормативного правового акта и может выглядеть следующим образом:

С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен(а) _____ /

Подпись, расшифровка подписи

«__» _____ 20__ года

Могут использоваться листы ознакомления различных форм, которые нумеруются вместе с локальными нормативными правовыми актами:

ФИО.	Подпись работника	Дата ознакомления	Примечание
Иванов Иван Ивановнович	Подпись	01.12.2016	

Лист ознакомления должен быть рассчитан на количество работников, до сведения которых будет доводиться локальный нормативный правовой акт в течение времени его действия;

Также может вестись специальный журнал по ознакомлению работников с локальными нормативными правовыми актами.

№ п/п	Наименование локального нормативного правового акта	Дата и номер документа	ФИО работника	Дата ознакомления	Подпись работника
1	2	3	4	6	7
15	Правила внутреннего трудового распорядка	01.12.2016 № 17	Петров Е. И.	01.12.2016	Подпись
16	Должностная инструкция юристконсульту	01.12.2016 № 18	Сидоров С. В.	01.12.2016	Подпись

Поскольку наниматель должен ознакомить работника с должностной инструкцией до подписания трудового договора, на практике это фиксируется в трудовом договоре, например: «С правилами внутреннего трудового распорядка до подписания трудового договора ознакомлен».

Шаг 3. В трудовой договор (контракт) включаются условия о неполном рабочем времени. Режим труда и отдыха является обязательным условием трудового договора, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя.

Шаг 4. Издаётся приказ о приеме на работу с указанием условий о неполном рабочем времени.

Шаг 5. В таблице использования рабочего времени учитывается неполное рабочее время.

Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее. Такой учет ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах.

**Алгоритм установления (отмены)
неполного рабочего времени после приема
на работу по инициативе нанимателя**

Шаг 1. При наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин издаётся приказ о введении неполного рабочего времени.

Шаг 2. Работника предупреждают об установлении неполного рабочего времени.

Устанавливая неполный рабочий день работникам, наниматель изменяет их существенные условия труда, поэтому такое изменение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, возникшими у него. Так, в качестве производственных причин может выступать отсутствие объемов работ, заказов и т. д.; в качестве организационных – ремонт цеха, переезд в новые помещения и т. д.; экономических – отсутствие денежных средств из-за ареста банковских счетов и т. д.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц. Досрочное письменное согласие работника на установление ему неполного рабочего времени – это право работника. При этом досрочное согласие работника нанимателю следует зафиксировать письменно путем собственноручной записи работником о своем согласии с его подписью и указанием даты на приказе.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается.

Шаг 3. Заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (контракту) об установлении (отмене) неполного рабочего времени.

Шаг 4. Издаётся приказ об установлении (отмене) неполного рабочего времени.

***Алгоритм установления неполного рабочего времени
женщинам в период нахождения в отпуске
по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет***

Шаг 1. Подача заявления о предоставлении в период отпуска по уходу за ребенком работы на условиях неполного рабочего времени.

Для предоставления работы на условиях неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет женщина должна предоставить заявление нанимателю.

Шаг 2. Заключается дополнительное соглашение к трудовому договору (контракту) о работе с неполным рабочим временем.

В обязательном порядке нанимателем должно быть оформлено дополнительное соглашение к контракту с работницей о работе с неполным рабочим временем.

Шаг 3. Издаётся приказ о работе на условиях неполного рабочего времени.

Завершающим шагом при установлении неполного рабочего времени женщине в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет является издание приказа.

Занятость в условиях нестандартного режима рабочего времени

К нестандартным режимам рабочего времени относятся:

- режим гибкого рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Все более интенсивное использование гибких форм занятости является одной из ключевых тенденций развития рынка труда на современном этапе. Гибкие формы занятости позволяют эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, в том числе и тех, которые в силу ограниченной трудоспособности или по семейным и другим обстоятельствам не могут трудиться в течение полного рабочего дня или, например, на рабочих местах непосредственно в организациях.

Режим гибкого рабочего времени

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда по каким-либо причинам (бытовым, социальным и т. д.) применение обычных графиков затруднено или малоэффективно, а также когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени.

Суть режима гибкого рабочего времени состоит в том, что для работника устанавливается фиксированное время, когда он обязательно находится на рабочем месте, и переменное (гибкое) рабочее время в начале и в конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению (т. е. начало и окончание работы может быть «плавающим»), что позволяет ему более свободно распоряжаться своим временем.

Режим гибкого рабочего времени применяется при соблюдении трех основных условий:

- обязательное ежедневное присутствие на работе отдельных работников или работников всего структурного подразделения организации в определенную часть (интервал) рабочего дня (твердо установленные часы), служащую для обеспечения нормального ритма работы всего подразделения (подразделений организации) и поддержания необходимых контактов между работниками и руководителями, а также внешних контактов;

- обязательная отработка каждым работником определенного (установленного законом) количества часов либо в течение рабочей недели, либо месяца, в зависимости от принятого в данном трудовом коллективе учетного периода;

- обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения заданий каждым работником и рациональное использование рабочего времени.

Решение о применении режима гибкого рабочего времени принимается нанимателем по индивидуальным или коллективным просьбам по согласованию с профсоюзом. Перевод на данный режим отдельных работников (коллектива работников) и подразделений (цеха, участка, отдела, бригады и др.) оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации с обязательным указанием конкретных параметров режима и сроков его действия.

Режим гибкого рабочего времени может использоваться при любой продолжительности рабочего дня. Вместе с тем данный режим не применяется при выполнении работы вне организации. В случае применения режимов гибкого рабочего времени в условиях неполного рабочего времени норма рабочего времени работников устанавливается с учетом фактически установленной недельной (месячной и др.) его нормы. Оплата труда при режиме гибкого рабочего времени производится за фактически отработанное рабочее время исходя из систем оплаты труда, принятых в организации.

В графике работы устанавливаются все элементы гибкого рабочего времени: переменное (гибкое) время; фиксированное время; перерыв для питания и отдыха (его фактическая продолжительность не входит в рабочее время); продолжительность (тип) учетного периода.

Фиксированное время является основной частью рабочего дня, в течение которого обеспечивается нормальное течение производственного процесса.

Два периода переменного (гибкого) времени позволяют отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде. В течение гибкой части рабочего дня работник по своему желанию и с ведома непосредственного руководителя может приступать к работе, уходить с работы, а также пользоваться обеденным перерывом в любое или заранее определенное время. Продолжительность гибкой части рабочего дня, как правило, может устанавливаться в пределах 1,5–2 часов, может быть иной период.

Исходя из продолжительности учетного периода существует несколько вариантов режимов гибкого рабочего времени:

- учетный период, равный рабочему дню;
- учетный период, равный рабочей неделе;
- учетный период, равный рабочему месяцу.

В качестве учетного периода также могут выступать рабочая декада, рабочий квартал и другие учетные периоды.

Конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и учетный период устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзом. При этом максимально допустимая продолжительность гибкого рабочего времени в течение рабочего дня (в условиях 40-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 часов. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 часов и менее 20 минут.

График работы может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для работника срок.

В случаях производственной необходимости, а также при однократном или повторном нарушении принятого режима работодатель может перевести работника на общеустановленный режим работы.

Режим гибкого рабочего времени, как правило, не применяется в прерывных производствах, в условиях трехсменной работы, при двухсменной работе, если отсутствуют свободные рабочие места, на стыках смен, при выполнении работы вне организации (служебная командировка, участие в совещаниях, конференциях и т. п.), а также в других случаях, определяемых спецификой производства. Возможности для применения режимов гибкого рабочего времени в отдельных организациях могут ограничиваться.

Суммированный учет рабочего времени

Широкие возможности для гибкой занятости представляются работодателю и работникам при суммированном учете рабочего времени.

Этот специальный порядок учета рабочего времени позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю при его отклонении от установленной трудовым законодательством нормы для данной категории работников, а также соблюдать минимальную продолжительность (42 часа) еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период, принятый в организации.

Решение о введении суммированного учета принимает наниматель по согласованию с профсоюзом (при его наличии).

Одновременно с принятием такого решения устанавливается продолжительность учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год). Продолжительность учетного периода не может превышать одного календарного года.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем норма продолжительности рабочего времени в неделю, установленная для данной категории работников.

Графики работ (сменности) должны составляться таким образом, чтобы рабочее время по графику в целом за учетный период соответствовало расчетной норме рабочего времени, определенной для этого же периода в соответствии с нормами статей 112–117 ТК Республики Беларусь, зависящей от установленного в организации режима работы.

Для работника в течение учетного периода графиками работы (сменности) может быть установлена продолжительность рабочего времени в одни дни (недели) больше, а в другие – меньше по сравнению с недельной нормой. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов. А выходные дни предоставляются не позднее, чем за шесть рабочих дней подряд.

При суммированном учете рабочего времени увеличение продолжительности свободного времени в течение отдельных отрезков времени учетного периода используется работником в своих интересах.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под неполным временем?
2. Какие отличия неполного рабочего времени от сокращенной продолжительности рабочего времени?

3. В каких случаях может быть установлено неполное рабочее время?

4. Какие виды установления неполного рабочего времени?

5. Какие недостатки неполного рабочего времени?

6. Какие особенности предоставления отпусков при неполном рабочем времени?

7. Какой алгоритм установления неполного рабочего времени при приеме на работу?

8. Какой алгоритм установления (отмены) неполного рабочего времени после приема на работу по инициативе нанимателя?

9. Какой алгоритм установления неполного рабочего времени женщинам в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет?

10. Что относится к нестандартным режимам рабочего времени?

Ситуационные задачи

Задача 1. Учащийся школы А. С. Малышкин в возрасте 15 лет на период летних каникул устроился работать курьером с сокращенным рабочим днем. Работодатель не возражал против продолжения работы и в течение учебного года, но с неполным рабочим днем.

Как изменится продолжительность рабочего времени, если учащийся работает в течение учебного года в свободное от учебы время? Проведите сравнительный анализ сокращенного рабочего времени и неполного рабочего времени работников.

Задача 2. 17-летний В. С. Иванов был принят в ОАО «Махово» на работу рабочим сушильного агрегата вахтовым методом, что было установлено государственным инспектором труда при проведении плановой проверки. Инспектор вынес предписание в адрес ОАО «Махово» о прекращении трудового договора с несовершеннолетним. Инспектор по делам несовершеннолетних отказал в увольнении В. С. Иванова, указав на необходимость перевода его на другую работу. Работодатель представил в комиссию по делам несовершеннолетних сведения о невозможности перевода на другую работу В. С. Иванова.

Назовите особенности правового регулирования труда несовершеннолетних граждан. Определите, какие действия должен предпринять работодатель для устранения нарушения законодательства.

Задача 3. При проверке соблюдения трудового законодательства в СПК «Гервяты» государственным инспектором труда было установлено:

- несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского обследования;

- 15-летняя Е. К. Миронова работает техслужашей по 5 часов в день. Она нигде не учится, зарплату получает пропорционально отработанному времени;

- 17-летний П. В. Николаев принят в ремонтную мастерскую на подножку деталей весом от 5 до 10 кг;

- всем несовершеннолетним ежегодный отпуск предоставляется исключительно по графику отпусков без учета их желания.

Какие нормы трудового законодательства нарушены работодателем?

Практическая работа № 13

МОНИТОРИНГ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Цель занятий: приобрести знания по мониторингу рабочей среды

Задачи занятия

1. Изучить методику мониторинга рабочей среды.
2. Приобрести практические навыки по проведению мониторинга рабочей среды.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Приобрести практические навыки по мониторингу рабочей среды.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок действий по проведению мониторинга.
4. Проверить знания по теме с помощью контрольных вопросов. Решить ситуационные задачи.

Введение

Рабочая среда – совокупность физических, химических, биологических, организационных, социальных и культурных факторов, оказывающих воздействие на работника.

Изучение профессиональных опасностей заключается в прогнозировании, наблюдении, измерении, оценке и контроле потенциального вреда для здоровья на производстве. Изучением данных проблем занимаются специалисты.

В зависимости от производственной среды и проблемы используют 3 метода исследования: медицинский, экологический и биологический.

Медицинское исследование используется для установления наличия или отсутствия неблагоприятного воздействия на здоровье человека, работающего в данной производственной среде; оно

осуществляется посредством проведения медицинских обследований и биологических тестов.

Экологическое исследование используется для фиксации потенциально возможного воздействия загрязняющих веществ посредством измерения их концентрации в воздухе, в многочисленных образцах материалов и на поверхностях.

Биологическое исследование используется для выявления факта попадания загрязняющих веществ в организм и для установления соотношения их уровня в организме с уровнем экологического загрязнения (посредством измерения концентрации токсичных веществ или их метаболитов в крови, моче или выдыхаемом воздухе).

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Медицинское наблюдение является необходимым, так как воздействие вредных веществ может вызвать развитие или привести к обострению заболеваний. Оно требует применения активных программ с участием профессионалов, компетентных в вопросах профессиональных заболеваний, их диагностики и лечения.

Программы медицинского наблюдения осуществляют деятельность, позволяющую защитить, обучить, проконтролировать и, в некоторых случаях, компенсировать ущерб служащим. Они могут включать программы обследования при приеме на работу, регулярные медицинские обследования, специализированные тесты, направленные на выявление ранних стадий заболеваний, вызванных воздействием вредных веществ, медицинское лечение и подробное ведение документации.

Программа обследования при приеме на работу заключается в изучении анкетных данных и результатов физических обследований. Анкетные данные содержат информацию о перенесенных и хронических заболеваниях (астме, заболеваниях кожи, легких и сердца) и профессиональных вредностях на прежнем месте работы. Следует учитывать вопросы этики и законности при использовании

программ обследования для установления профессиональной пригодности. Однако они очень важны:

- для получения данных о предыдущем месте работы и связанных с ним вредных воздействиях,
- определения состояния здоровья работника;
- тестирования на повышенную восприимчивость к воздействию факторам.

Медицинское обследование может включать: аудиометрические тесты (для выявления снижения слуха), зрительные тесты, тесты для определения функционального состояния органов, оценку умения пользоваться средствами для защиты органов дыхания, основные анализы мочи и крови. Регулярные медицинские обследования важны для обнаружения и оценки последствий неблагоприятного воздействия на здоровье и могут включать биологический мониторинг, выявляющий вредное воздействие определенных загрязняющих веществ, и использование других биомаркеров.

Экологическое и биологическое исследование начинается с изучения особенностей производственной среды, в процессе чего выявляются потенциальные опасности и источники загрязнения, определяется необходимость осуществления контроля за содержанием вредных веществ. Для химических агентов мониторинг может включать взятие и исследование проб воздуха, взятие пробы из продукции, пробы с поверхностей и биологических образцов.

Для установления действия физических факторов осуществляют измерения шума, температуры и излучений. Если есть необходимость в осуществлении контроля, то специалист по трудовой гигиене должен разработать стратегию взятия и исследования проб, определяющую, каких рабочих выбрать для исследования, какие технологические процессы, оборудование и территории изучать, какое количество проб взять, в течение какого промежутка времени и как часто брать пробы, а также какой метод взятия и исследования проб применить.

Исследования могут отличаться по сложности и направленности в зависимости от целей исследования, типа и размеров предприятия и характера проблемы. Не существует устойчивых формул для осуществления исследований, однако тщательная подготовка

к проведению значительно повышает их эффективность. Исследования, вызванные жалобами и болезнью рабочих, также фокусируются на установлении источника заболеваний. Исследования, устанавливающие качество воздуха внутри помещений, должны выявлять источники загрязнений как внутри помещений, так и за их пределами. Вне зависимости от типа опасности, в целом методы изучения и исследования производственной среды похожи.

Воздействию производственных опасностей в рабочей среде

Присутствие производственных опасностей в рабочей среде не обозначает автоматически, что существует возможность серьезного воздействия; вещество должно оказать влияние на человека.

В случае с химическими веществами, чтобы оказать неблагоприятное влияние на здоровье, вещество в форме жидкости или пара должно попасть на поверхность тела или внутрь организма. Если вещество не попадает в рабочую среду или удаляется оттуда при помощи местной вытяжной вентиляции, то потенциал вредного воздействия будет низким, вне зависимости от степени токсичности вещества. Выбранный вид контроля, а также и потенциальная опасность, могут зависеть от пути воздействия.

Биологические и химические вещества поступают в организм через дыхательные пути, посредством контакта с кожей, при попадании в пищеварительный тракт и при инъекциях. Наиболее распространенные пути попадания вредных веществ в организм на производстве – через дыхательные пути и контакт с кожей. Чтобы оценить возможность попадания вредных веществ в организм через легкие, специалист по трудовой гигиене должен изучить химические вещества с точки зрения возможности их существования в виде газа, пара, пыли или тумана.

Абсорбция химических веществ через кожу может быть значительной при непосредственном контакте с кожей во время опрыскивания, смачивания и погружения, особенно с применением жирорастворимых углеводов и других органических растворителей. При погружении происходит контакт поверхности тела с загрязненной одеждой, рук – с загрязненными перчатками и с жидкими продуктами. Абсорбция через кожу некоторых веществ, таких как амины и фенолы, может происходить также быстро, как

попадание в организм содержащихся в воздухе веществ через легкие. Для некоторых веществ, таких как пестициды и бензидиновые красители, основной путь попадания в организм – через кожу, но также они могут абсорбироваться через легкие.

Такие химические вещества быстро попадают в организм через кожу, увеличивают нагрузку на организм и вызывают системные поражения. При наличии аллергических реакций или от частого мытья кожа высыхает и трескается, что увеличивает возможность попадания в организм значительно большего количества различных химических веществ. Попадание химических веществ внутрь – в пищеварительный тракт, нетипичное для газов и паров, – основной способ попадания в организм макрочастиц (например свинца).

Попадание вредных веществ внутрь может произойти при принятии зараженной пищи, при принятии пищи или курении с загрязненными руками, при глотании выделившихся с кашлем макрочастиц, попавших в дыхательную систему. Попадание веществ непосредственно в кровоток может произойти в результате случайного прокалывания кожи иглой для инъекций, вследствие столкновения с кожей высокоскоростного «снаряда», выпущенного из источника под большим давлением. Безвоздушные краскораспылители и гидравлические системы имеют высокое давление, достаточное для повреждения кожи и поступления веществ непосредственно в организм.

Мониторинг рабочей среды методом «прогона»

Цель первичного мониторинга – собрать систематическую информацию, позволяющую установить наличие потенциально опасной ситуации и зафиксировать необходимость в осуществлении контроля. При осуществлении мониторинга методом «прогона» специалист по гигиене труда должен начать с собрания, на котором могут присутствовать представители руководства, сотрудники, медсестры и представители профсоюза.

Специалист по гигиене труда может серьезно повлиять на успех исследований и результат последующих контрольных действий посредством создания группы сотрудников, свободно общающихся друг с другом и осознающих цели и масштаб исследования. С са-

мого начала необходимо информировать о проводимой деятельности рабочих, что обеспечит совместное сотрудничество, а не вызовет страх. Во время собрания необходимо предоставить схемы технологических процессов, планировки завода, результаты прошлых экологических исследований, графики производства, графики обслуживания оборудования, документацию программ по личной защите и статистические данные о количестве сотрудников, рабочих сменах и жалобах на здоровье.

Необходимо:

- определить наличие и количество используемых и получаемых в процессе производства вредных материалов;
- составить перечень химических веществ, побочных и промежуточных продуктов и примесей и снабдить его соответствующими данными по безопасным уровням содержания данных веществ;
- предоставить график обслуживания оборудования и зафиксировать возраст и состояние оборудования, так как использование более старого оборудования может нанести больший вред из-за недостатка контрольных приборов.

После собрания проводится обход рабочих мест с целью тщательного изучения технологических операций и рабочих привычек, определения потенциальных производственных опасностей, их оценки, установления путей воздействия и оценки продолжительности и частоты воздействия.

Специалист по гигиене труда осуществляет мониторинг методом «прогона», чтобы ответить на предварительные вопросы (рис. 13.1).

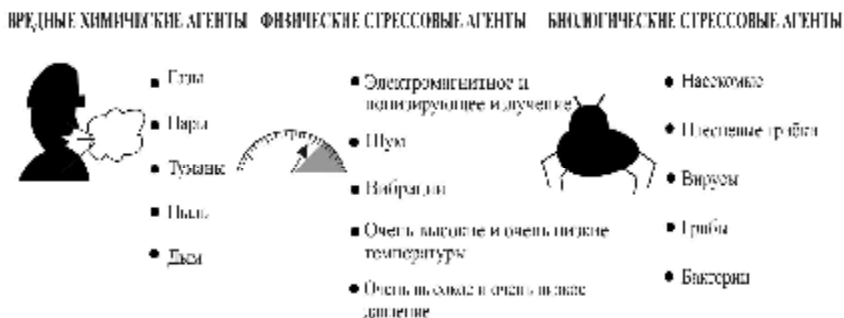


Рис. 13.1. Примеры ресурсов наблюдений



- Используются ли средства личной защиты (перчатки, респираторы, средства для защиты от шума, защитные очки) и соответствуют ли они типу опасности?
- Были ли рабочие хорошо обучены пользоваться средствами личной защиты? Понимают ли рабочие цель использования защитных средств?
- Где находятся рабочие по отношению к потенциальным источникам загрязнения, к которым относятся вещества, оборудование и технологические процессы?
- Передвигаются ли рабочие по территории в течение рабочего дня или постоянно находятся в одном месте в процессе выполнения рабочих задач?
- Как используются, где расположены и как обслуживаются местные и общие системы вытяжной вентиляции?
- Какое, в среднем, количество материалов используется для осуществления технологических процессов ежедневно?
- Каковы стандарты поддержания порядка в рабочем помещении? Хранятся ли пропитанная растворителями ветошь в открытых емкостях, что может привести к воздействию испарений? Присутствуют ли видимые признаки наличия пыли? Как ликвидируются утечки и удаляются отходы?
- Носят ли рабочие загрязненную одежду дома?
- Как хранятся химические вещества?
- Правильно ли уничтожаются химические отходы?
- Имеет ли место наличие сильного шума? Есть ли необходимость говорить громко или даже кричать, чтобы вас услышал собеседник?
- Есть ли потенциальная возможность попадания токсичных химических веществ в воздух? Образуются ли во время технологических процессов пары от испарения, нагревания, сушки и распыления или макрочастицы, которые попадают в воздух в процессе взрывных работ, дробления, шлифования, сварки, подметания и пескоструйной обработки?
- Существует ли потенциальная возможность кожной абсорбции? Имеет ли место непосредственный контакт кожи рабочего с растворителями? Могут ли оказаться загрязненными внутренние поверхности защитных перчаток? Существует ли видимое загрязнение поверхностей материалами, которые могут попасть на руки сотрудников?
- Едят, пьют и курят ли рабочие в загрязненных помещениях?
- Проявляются ли последствия вредного воздействия на здоровье рабочих (головные боли, усталость, раздражение глаз, кожи и дыхательных путей)?

Рис. 13.2. Наблюдения и вопросы при проведении общего исследования

В дополнение к вопросам, содержащимся на рис. 13.2, могут быть дополнительно заданы вопросы:

- 1) о нетрадиционных задачах и графиках выполнения работ по обслуживанию оборудования и уборке;
- 2) последних изменениях технологических процессов и замене химических веществ;
- 3) последних физических изменениях в рабочей среде;
- 4) изменениях в распределении рабочих обязанностей;
- 5) недавно произведенном ремонте и модернизации.

Нетрадиционные задачи могут приводить к нерегламентированному воздействию химических веществ, которое очень трудно предсказать и замерить во время традиционного рабочего дня. Изменение технологических процессов и замена химических веществ могут привести к изменению выбросов в воздух, следовательно, и к изменению вредного воздействия.

Изменения в планировке рабочего места могут изменить эффективность применяемой вентиляционной системы. Изменения в распределении рабочих обязанностей могут привести к тому, что задания будут выполняться неопытными рабочими, и вредное воздействие увеличится. После ремонта и модернизации в рабочей среде могут появиться новые материалы и химические вещества, которые могут представлять собой летучие органические вещества либо являться раздражителями.

Исследование качества воздуха внутри помещений отличается от типичных исследований гигиены труда, так как оно обычно осуществляется в непромышленной рабочей среде и может включать анализ воздействия смесей остаточных количеств химических веществ, ни одно из которых само по себе не в состоянии вызвать заболевание.

Цель исследований качества воздуха внутри помещений заключается в установлении источников загрязнений и определении необходимости в применении контроля.

Однако необходимость проведения исследований качества воздуха внутри помещений всегда мотивируется жалобами сотрудников на здоровье. Во многих случаях у сотрудников проявляются многочисленные симптомы: головные боли, раздражение дыха-

тельных путей, вялость, кашель, зуд, тошнота и нехарактерные аллергические реакции, исчезающие по возвращении домой.

Если жалобы продолжаются и после того, как рабочие оставили работу, необходимо обратить внимание на вредные воздействия вне производства. К таким воздействиям относятся увлечения, другая работа, загрязненность городского воздуха, пассивное курение и вредные воздействия внутри дома. При осуществлении исследований качества воздуха часто используют опросники, позволяющие зафиксировать симптомы и жалобы сотрудников и связать их с местом или характером выполняемой работы. Области, характеризующиеся наибольшим количеством симптомов, должны стать объектом дальнейшего исследования.

К источникам загрязнений воздуха внутри помещений, зарегистрированных во время исследований, относятся:

- неправильная вентиляция (52 %);
- загрязнения, образующиеся и накапливающиеся внутри помещений (17 %);
- загрязнения, поступающие извне (11 %);
- бактериальное микробное загрязнение (5 %);
- загрязнение от строительных материалов (3 %);
- неизвестные источники (12 %).

При оценке качества воздуха в помещении общее исследование в основном представляет собой инспектирование здания и окружающей среды с целью обнаружения потенциальных источников загрязнения как внутри, так и снаружи здания.

К источникам загрязнений, существующим внутри помещений, относятся:

- строительные материалы, такие как изоляционные материалы, древесностружечные плиты, клеи и краски;
- микроорганизмы, которые обитают на теле человека и могут выделять химические вещества, образующиеся в результате метаболических процессов;
- деятельность человека (например курение);
- оборудование (например копировальные машины);
- вентиляционные системы, которые могут быть загрязнены микроорганизмами.

Результаты наблюдений и вопросы, которые могут возникнуть во время исследования, перечислены на рис. 13.3.



- Были ли произведены в здании ремонтные работы, такие как наложение ковровых покрытий, установка звукоизоляционных ограждений, оклейка обоев, применение пенопластовых изоляционных материалов, в результате чего в воздух могли попасть химические вещества?
- Существуют ли внешние источники загрязнений, такие как заводы или погрузочно-разгрузочные доки, где могут находиться грузовые автомобили с работающим вхолостую двигателем?
- Имеется ли пристроенный к зданию парковочный гараж?
- Обрабатывается ли здание пестицидами постоянно?
- Где расположены входные и выходные вентиляционные отверстия снаружи здания? Каким образом осуществляется рециркуляция воздуха в здании?
- Курит ли кто-нибудь в здании?
- Существуют ли в здании благоприятные для роста микроорганизмов условия, такие как емкости со стоячей водой в подвалах, резервуарах воздушных кондиционеров и вентиляционных трубах?
- Какова температура и относительная влажность в различных частях здания?

Рис. 13.3. Результаты наблюдений и вопросы, которые могут возникнуть во время исследования

Методы взятия проб и осуществления измерений для проведения мониторинга

Допустимые нормы производственного воздействия. После завершения общего контроля специалист по гигиене труда должен решить, есть ли необходимость во взятии проб. Специалист по гигиене труда должен ответить на вопрос: «Что дадут результаты проб, и на какие вопросы они помогут ответить?» Взять пробы и получить цифры относительно легко, на труднее интерпретировать полученные результаты.

Результаты проб воздуха и биологических исследований обычно сравнивают с рекомендованными или обязательными к соблюдению допустимыми уровнями производственного воздействия.

Для содержащихся в воздухе химических веществ разработаны три типа допустимых норм производственного воздействия:

1) средневзвешенная величина воздействия за восьмичасовой период (TLV-TWA), направленная на предотвращение возникновения хронических заболеваний;

2) средняя величина кратковременного воздействия за пятнадцатиминутный период (TLV-STEL), направленная на предотвращение возникновения острых форм заболеваний;

3) мгновенная максимальная величина (TLV-C), направленная на предотвращение воздействия удушающих веществ и химикатов, являющихся сильными раздражителями.

Показатели для контроля биологического воздействия называются индексами биологического воздействия (ИБВ, *англ.* – BEIs). Эти показатели отражают концентрацию химических веществ в организме человека, соответствующую воздействию на организм здорового рабочего определенной концентрации вещества в воздухе.

При осуществлении большинства исследований, касающихся воздействия биологических аэрозолей, сравнивают их концентрации внутри и за пределами помещения.

Если перечень и концентрации микроорганизмов внутри помещения и за его пределами отличаются, то это указывает на возможное существование проблемы. Не существует BEIs для оценки образцов с кожного покрова и поверхностей, поэтому каждый случай должен оцениваться отдельно.

При взятии проб с поверхностей концентрации обычно сравнивают с приемлемыми фоновыми концентрациями, которые были ранее получены при других исследованиях или установлены во время текущего анализа.

При взятии проб с поверхности кожи приемлемые концентрации рассчитываются на основе токсичности, скорости абсорбции, абсорбированного количества и общей дозы вещества. Также с целью анализа уровня кожной абсорбции может быть использован биологический мониторинг рабочих.

Исследование образцов. Стратегия экологического и биологического исследования – подход, позволяющий получить результаты измерений вредного воздействия, который достигает цели.

В зависимости от цели стратегии исследования образцов принимаются решения: что исследовать (выбор химических элементов), где брать образцы для исследования (индивидуальное исследование, исследование территории или источника), кого обследовать (какого рабочего или группу рабочих), в течение какого промежутка времени проводить исследование (в масштабе реального времени или использовать интегрированный подход), как часто брать образцы (сколько дней), как много образцов брать и как производить их исследование (аналитический метод).

Цель стратегий экологического и биологического исследования – дать оценку вредного воздействия на отдельного работника либо изучить источники загрязнения. Мониторинг сотрудников осуществляется с целью:

- дать оценку воздействия на человека веществ, вызывающих хронические и острые формы заболеваний;
- отреагировать на жалобы работников относительно здоровья и присутствия неприятных запахов;
- составить перечень основных вредных воздействий для долгосрочной программы контроля;
- определить, соответствует ли уровень воздействия принятым нормам;
- оценить эффективность технических средств контроля и средств для контроля технологических процессов;
- оценить интенсивность воздействий, возникающих в аварийной ситуации;
- оценить воздействия в местах нахождения токсичных отходов;
- дать оценку зависимости вредного воздействия от рабочих привычек;
- дать оценку воздействий, возможных при выполнении отдельных заданий;
- изучить хронические заболевания, в частности такие, как отравление свинцом и ртутью;

- изучить взаимосвязь между вредным воздействием и развитием болезни;
- осуществить эпидемиологическое исследование.

Контроль источников возникновения и поступления загрязняющих веществ и состояния воздуха вблизи источника может осуществляться с целью:

- убедиться в необходимости применения технических средств контроля, таких как местная очистная вентиляция и оградительные сооружения;
- оценить последствия изменений оборудования и технологических процессов;
- оценить эффективность технических средств контроля и средств контроля производственных процессов;
- определить выбросы от оборудования и вещества, образующиеся в процессе производства;
- оценить соответствие объекта нормам после проведенного ремонта, например, после удаления асбеста и свинца;
- отреагировать на жалобы работников, касающиеся качества воздуха, возникновения заболеваний и ощущения неприятных запахов;
- оценить состав выбросов в местах образования вредных отходов;
- исследовать последствия аварийной ситуации;
- осуществить эпидемиологическое исследование.

При проведении мониторинга сотрудников взятие пробы воздуха дает неточные показатели попавшего в организм через легкие количества вещества. Фактическое количество химических веществ, абсорбированных через легкие, желудочно-кишечный тракт, кожу и непосредственно попавших в кровь, выявляется при биологическом мониторинге. Так, биологический мониторинг более точно, чем контроль состояния воздуха, отражает нагрузку на организм и количество абсорбированного вещества.

Если установить связь между воздействием содержащихся в воздухе загрязнителей и абсорбированной дозой, то биологический мониторинг можно использовать для оценки как настоящего, так и прошлого длительного воздействия. Цели биологического мониторинга перечислены на рис. 13.4.



- Чтобы оценить воздействие, оказываемое на организм через кожу и желудочно-кишечный тракт, и сравнить полученную дозу с результатами тестирования воздушных проб. Совпадение концентраций химических веществ, содержащихся в воздухе, и результатов биологического мониторинга может означать, что абсорбция через легкие – единственный способ проникновения химических веществ в организм.
- Чтобы оценить нагрузку на организм при медицинском наблюдении.
- Чтобы проверить жалобы рабочих, не подтвержденные результатами измерений воздушных концентраций. Повышенные результаты биологического мониторинга подтверждают, что имеет место воздействие веществ, проникающих в организм не через легкие.
- Чтобы оценить эффективность средств личной защиты, таких как перчатки и респираторы, а также роль рабочих привычек. Неправильная защита органов дыхания может привести к присутствию химических веществ или их метаболитов в жидкостях тела. Неправильные рабочие привычки и защита кожи могут привести к получению результатов биологических исследований, превышающих ожидаемые при сравнении с концентрациями химических веществ в воздухе.
- Чтобы оценить роль непромышленных источников; рабочие могут подвергаться воздействию химических веществ за пределами рабочего места, что приводит к получению результатов биологических исследований, превышающих ожидаемые. Повышенный уровень содержания однооксида углерода был обнаружен в крови рабочих, использовавших хлористый метилен для удаления краски с мебели.
- Для осуществления ретроспективной оценки воздействия. Химические вещества с длинным периодом полувыведения из организма, такие как свинец и полихлорированные бифенилы (дифенилы), остаются в организме в течение долгого периода после того, как воздействие окончилось.
- Согласованность с рекомендованными или установленными нормами биологического воздействия.

Рис. 13.4. Цели биологического мониторинга

Биологический мониторинг имеет свои ограничения и должен применяться, только если с его помощью достигаются цели, которых нельзя достичь, применяя только мониторинг качества воздуха. Это инвазивный метод, требующий взятия проб непосредственно у человека. Кровь является наиболее полезной биологической средой для анализа, однако кровь берут только в случае, если более щадящие тесты, такие как анализ мочи или выдыхаемого воздуха, не дают результатов. В отношении многих промышленных химикатов информация, касающаяся поведения веществ, абсорбированных организмом, либо неполная, либо отсутствует, поэтому существует ограниченное количество аналитических методов измерения; при этом многие методы неточные либо неспецифичные.

Результаты биологического мониторинга могут значительно варьировать среди людей, подвергшихся влиянию одинаковых концентраций (определенных по содержанию в воздухе); возраст, здоровье, вес, питание, наркотики, курение, употребление алкоголя, лекарств и беременность могут повлиять на поступление в организм, абсорбцию, распределение, метаболизм и выведение из организма химических веществ.

В большинстве случаев производственная среда характеризуется присутствием нескольких загрязняющих веществ. Необходимо оценивать как воздействие каждого химического вещества в отдельности, так и одновременное воздействие нескольких веществ сразу. Анализ всех химических веществ, находящихся в рабочей среде, будет дорогим и не всегда оправданным. Специалист по гигиене труда должен отранжировать вещества по степени их опасности, чтобы установить, какие вещества требуют первоочередного внимания.

На распределение веществ по степени их опасности влияют следующие факторы:

- токсичность, свойственная химическому веществу;
- используемые и образующиеся количества;
- число потенциально подверженных вредному воздействию людей;
- предполагаемая концентрация и продолжительность воздействия;
- уверенность в технических средствах контроля;
- ожидаемые изменения технологических процессов и средств контроля;

– допустимые нормы производственного воздействия и установленные ограничения.

Для получения наилучших результатов оценки воздействия на рабочих пробы воздуха берутся в зоне дыхания рабочего (в радиусе 30 см от головы) и называются индивидуальными образцами. Для взятия проб в зоне дыхания на период исследования прибор для взятия проб прикрепляется непосредственно к телу рабочего. Если пробы воздуха берутся рядом с рабочим, за пределами зоны дыхания, они называются территориальными пробами. Территориальные пробы дают неточную оценку воздействия на человека содержащихся в воздухе веществ. Однако территориальные пробы хорошо подходят для анализа источников загрязняющих веществ и измерения концентрации веществ в областях, расположенных рядом с источником загрязнения. Территориальные пробы можно взять, пронося через рабочую территорию портативный прибор, либо при помощи стационарных установок для взятия проб. Территориальный отбор проб регулярно применяется на участках с возможным содержанием асбеста для взятия образцов после очистки и для исследования качества внутреннего воздуха.

Для оценки уровня производственного вреда лучше всего произвести обследование каждого рабочего, которое занимает несколько дней, в течение недель или месяцев. За исключением случаев, когда рабочих мало (менее 10), невозможно обследовать всех рабочих. Чтобы уменьшить затраты на обследование и увеличить эффективность процесса, производят обследование выбранной группы сотрудников, в результате чего полученные результаты отражают степень вредного воздействия на всех рабочих. Чтобы выбрать сотрудников, представляющих более обширные группы, используют метод распределения сотрудников по группам с похожим ожидаемым уровнем вредного воздействия, которые считают однородными в отношении воздействия (*англ.* – HEGS). После формирования данных групп произвольно отбирают рабочих из каждой группы для осуществления исследований.

Существует много методов формирования HEGS; обычно рабочие разбиваются на группы в соответствии с идентичным характером исполняемой работы или типом рабочей территории. Если учитывается и характер работы, и тип рабочей территории, то такой метод называется зонированием (рис. 13.5).

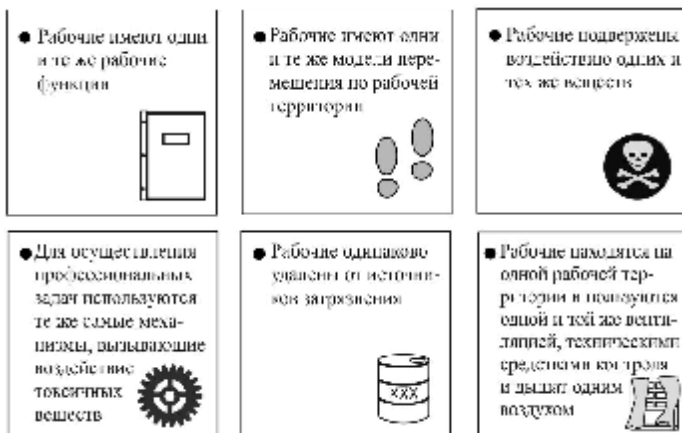


Рис. 13.5. Метод зонирования

Измерения осуществляют в отношении всех служащих, вне зависимости от занимаемой ими должности или степени риска, либо в отношении служащих, степень подверженности которых считается наибольшей. Такие измерения называют «исследованием наихудших случаев». Выбор субъектов для проведения исследования наихудших случаев может быть основан на типе производства, близости к источнику воздействия, данных предыдущих отборов проб, инвентарной и химической токсичности. Метод исследования случаев наихудшего воздействия используется для регулирующих целей и не позволяет получить средний показатель долговременного воздействия и оценить ежедневные колебания концентраций.

Существуют множество факторов, которые могут повлиять на успешность разделения рабочих на группы, и к ним относятся:

1. Рабочие редко выполняют одну и ту же работу, хотя и имеют одинаковые обязанности, и редко подвергаются одинаковому воздействию.
2. Рабочие привычки сотрудника могут значительно изменить степень вредного воздействия.
3. Рабочие, передвигающиеся по производственной территории, в течение рабочего дня могут подвергаться воздействию токсинов из разных источников.
4. Перемещение воздушных потоков может увеличить воздействие на рабочих, значительно удаленных от источников заражения.

5. Степень вредного воздействия может зависеть не от исполняемой работы, а от рабочей среды.

Концентрации загрязняющих веществ могут меняться каждую минуту, каждый день и сезон, поэтому различному по интенсивности воздействию могут подвергаться разные рабочие, а также один и тот же рабочий может получать различные дозы вредных веществ. От изменения концентраций зависит количество необходимых проб и точность результатов. Изменения концентраций могут быть обусловлены рабочими привычками, изменениями токсичных выбросов, количеством используемых химикатов, уровнем выработки веществ, особенностями вентиляции, температурными изменениями, подвижностью рабочих и распределением задач. Большинство исследований осуществляются в течение двух дней в год, поэтому полученные результаты не отражают реального воздействия. Период времени, в течение которого производился анализ проб, очень мал в сравнении с периодом, когда анализ не производился; специалист по гигиене труда должен на основе имеющихся данных дать оценку периода времени, в течение которого исследования проб не проводились. При мониторинге длительных воздействий необходимо, в течение недель или месяцев, производить многократное обследование каждого рабочего, выбранного из HEGS, при этом необходимо дать характеристику для всех смен. В то время как у дневной смены больше всего работы, ночная смена может хуже контролироваться и поэтому допускать ошибки в деятельности.

Методы измерения

Активные и пассивные методы взятия проб. Загрязняющие вещества собираются специальным пробоотборником либо при активном пропускании исследуемого воздуха, либо при пассивном его прохождении через это устройство.

При активном методе применяют насос, при пассивном – используют диффузию и силу тяжести, благодаря которым загрязняющее вещество попадает на специальный носитель. Газы, пары, макрочастицы и биоаэрозоли можно собирать при помощи активного метода, а при помощи пассивного диффузионного способа можно также собирать газы и пары.

Для газов, паров и большей части макрочастиц после взятия пробы замеряется масса загрязняющего вещества и вычисляется его концентрация посредством деления массы на объем тестируе-

мого воздуха. Для газов и паров концентрация выражается в частях на миллион (ppm) либо мг/м^3 , а для макрочастиц – в мг/м^3 .

При использовании интегрированного метода, решающим компонентом тестирующей системы являются насосы, так как для оценки концентрации необходимо знать объем тестируемого воздуха. Выбор насосов осуществляется с учетом интенсивности воздушного потока, легкости в обслуживании и настройке, размера, стоимости и возможности его использования в зараженной среде.

Первичный критерий выбора – интенсивность воздушного потока. Маломощные насосы (от 0,5 до 500,0 мл/мин) используются для взятия проб газов и паров. Насосы большой мощности (от 500 до 4500 мл/мин) используются для тестирования макрочастиц, биоаэрозолей, газов и паров. Чтобы обеспечить точные объемы проб, необходимо тщательно настроить насосы. Калибровка осуществляется с использованием первичных стандартов, таких как ручные или электрические пленочные счетчики, которые непосредственно измеряют объем, или вторичных методов, таких как мокрые контрольные счетчики, сухие газовые счетчики и точные ротаметры, которые калибруются относительно первичных методов.

Отбор проб с кожного покрова и поверхностей. Не существуют стандартные методы оценки воздействия химических веществ на кожу и прогнозирования дозы. Тестирование поверхностей осуществляется, в первую очередь, с целью оценки используемых методов работы и установления потенциальных источников образования веществ, проникающих в организм посредством кожной абсорбции и через желудочно-кишечный тракт.

Для оценки потенциальной возможности проникновения веществ в организм через кожу используют два типа методов тестирования: прямые методы, к которым относится анализ кожной поверхности, и непрямые методы, к которым относится метод отбора проб путем протирания поверхности.

Метод прямого анализа кожной поверхности включает наложение на кожу марлевых прокладок для абсорбции химических веществ, обработку кожи растворителями для удаления загрязняющих веществ, и применение флуоресцентного освещения для выявления загрязнения. Марлевые повязки помещают на различные части тела и либо оставляют их неприкрытыми, либо поверх них надевают средства индивидуальной защиты. В конце рабочего дня повязки снимают и исследуют в лаборатории; различные показатели концентраций, полученные на различных частях тела,

используются для определения зон, подверженных вредному воздействию. Данный метод недорог и легко осуществим, однако результаты исследования ограничены, так как марлевые повязки – не идеальные физические модели абсорбирующих и удерживающих свойств кожи, а замеренные концентрации не всегда отражают воздействие на весь организм.

При обработке кожи растворителями, для измерения концентрации химических веществ на ее поверхности, кожу либо протирают растворителем, либо опускают руки в пластиковые емкости, наполненные растворителем. При использовании данного метода можно получить заниженные результаты измерений, так как можно собрать только неабсорбированную фракцию химических веществ.

Флуоресцентный контроль используется для выявления воздействующих на кожу естественно флуоресцирующих химических веществ, таких как полициклические ароматические соединения, и для выявления воздействия химических веществ, в состав которых были специально добавлены флуоресцентные соединения. Чтобы сделать загрязнение видимым, на кожу направляют ультрафиолетовый свет. Такая визуализация позволяет рабочим установить зависимость степени вредного воздействия от используемых методов работы; в настоящее время ведутся исследования с целью дать количественную характеристику флуоресцентной интенсивности и связать этот показатель с дозой.

Непрямые методы взятия проб включают использование марли, стекловолоконных и бумажных фильтров, при помощи которых протирают внутренние поверхности перчаток или респираторов или верхние части поверхностей. Для увеличения эффективности сбора иногда добавляют растворители. Марля или фильтры затем исследуются в лаборатории. Чтобы стандартизировать результаты и облегчить процедуру их сравнения, используют квадратный шаблон для исследования поверхности в 100 см^2 .

Мониторы в реальном времени. Приборы с непосредственным чтением информации дают возможность осуществить количественный анализ загрязняющих веществ в реальном масштабе времени. Проба исследуется непосредственно оборудованием, и нет необходимости в лабораторном анализе. Измерить содержание соединений в пробах можно без предварительного сбора веществ на отдельный носитель, их транспортировки, хранения и анализа. Концентрация считывается непосредственно с прибора, дисплея, ленточного самописца и регистратора данных или определяется по изменению цвета.

Среди наиболее часто используемых портативных приборов с непосредственным считыванием следует отметить аккумуляторные газовые хроматографы, приборы для анализа органических паров и инфракрасные спектрометры.

Контрольные вопросы

1. Что Вы понимаете под термином «рабочая среда»?
2. Какие пути воздействия производственных опасностей в рабочей среде?
3. Какова цель первичного мониторинга рабочей среды?
4. Как производится мониторинг рабочей среды методом «прогона»?
5. Какие Вы знаете методы проведения мониторинга при взятии проб и осуществлении измерений?
6. Каковы цели биологического мониторинга?
7. Какие Вы знаете методы взятия проб?
8. Как используются мониторы в реальном времени при проведении мониторинга?
9. Какие методы исследований используются при мониторинге рабочей среды?
10. С чего начинается экологический и биологический мониторинг рабочей среды?

Ситуационные задачи

Задача 1. Составить вопросы для проведения мониторинга методом «прогона» для конкретного рабочего места в сельскохозяйственной организации (по заданию преподавателя).

Задача 2. Привести перечень вопросов, которые можно задать при проведении общего исследования технологического процесса.

Задача 3. Составить перечень дополнительных вопросов при проведении общего исследования технологического процесса в сельскохозяйственной организации (по заданию преподавателя).

Задача 4. Составить схему путей воздействия произведенных опасностей в рабочей среде при производстве работ по внесению в почву органических и минеральных удобрений. Провести их мониторинг и сделать по его результатам заключение.

Задача 5. Составить схему путей воздействия производственных опасностей в рабочей среде при производстве сварочных работ в сельскохозяйственной организации. Провести мониторинг и по его результатам сделать заключение.

Практическая работа № 14

РАЗРАБОТКА ПОЛОЖЕНИЙ О МОНИТОРИНГЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Цель занятия: Приобрести знания по разработке положений о мониторинге условий и охраны труда.

Задачи занятия

1. Изучить положение о мониторинге условий и охраны труда.
2. Разработать положение о мониторинге условий и охраны труда в организации.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Овладеть практическими навыками проведения мониторинга рабочего места водителя.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок действий по разработке положений о мониторинге условий и охраны труда.
4. Проверить знания по теме занятия. Ответить на контрольные вопросы и решить ситуационные задачи.

Введение

В организации для выполнения требований охраны труда необходимо разработать положение о мониторинге условий и охраны труда, которое является:

- средством обратной связи по результатам деятельности по охране труда;
- источником информации для определения того, являются ли текущие мероприятия по определению, предотвращению и контролю опасных и (или) вредных производственных факторов и рисков целесообразными и эффективными;
- источником информации об обоснованности и эффективности применения методов и средств решения вопросов охраны труда, определения ответственности и полномочий должностных лиц по вопросам охраны труда;

– основанием для принятия решений о совершенствовании работы по охране труда и управления этой деятельностью.

По характеру анализируемой и отслеживаемой информации и времени проведения мониторинга подразделяются на активные (предупреждающие) и реактивные (последующие, ответные).

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

В организации могут использоваться активный и реактивный мониторинги.

Активный (предупреждающий) мониторинг служит для получения информации об эффективности работы до возникновения несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, инцидентов. В результате проведения такого мониторинга обеспечивается своевременное выявление проблем, требующих принятия упреждающих мер по обеспечению безопасности и охраны труда. Активный мониторинг проводится для своевременного выявления признаков и тенденций, требующих принятия упреждающих мер с целью обеспечения безопасности и охраны труда.

Реактивный (последующий, ответный) мониторинг выполняется после возникновения проблемных ситуаций и включает исследование:

- результатов расследования травматизма и заболеваемости на производстве, аварий и инцидентов на производственных объектах;
- неудовлетворительных результатов деятельности по безопасности и охране труда и недостатков системы управления охраной труда;
- содержание предписаний органов государственного надзора и контроля, службы охраны труда и других контролирующих служб организации, представлений профсоюзов;
- мероприятий по документам расследований несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на производственных объектах;
- программ трудовой реабилитации и восстановления здоровья работников, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- потерь, нанесенных организации вследствие нарушений требований безопасности и охраны труда.

Основные задачи, принципы и виды мониторинга в области охраны труда

Основные задачи мониторинга:

- получение оперативной информации и оценка состояния условий и охраны труда;
- анализ информации, своевременное выявление изменений, происходящих в области условий и охраны труда, и факторов вызвавших их.

Принципы мониторинга:

- своевременность,
- открытость,
- системность,
- согласованность действий участников мониторинга,
- полнота предоставляемой информации.

Критериями мониторинга, в соответствии с которыми оценивается фактическое состояние охраны труда, являются технологические параметры производственных процессов, документация по объектам, другие требования по охране труда, в т. ч. локальные нормативные правовые акты.

Виды мониторинга в области охраны труда, используемые в организации, приведены на рисунке.



Рис. Виды мониторинга в области охраны труда в организации

Организация может выбрать вышеприведенные виды мониторинга для разработки положений о мониторинге условий и охраны труда.

Сведения, необходимые для разработки положений о мониторинге условий и охраны труда

Положение о мониторинге определяет порядок организации и проведения мониторинга условий и охраны труда (далее – мониторинг).

Задачами мониторинга являются:

- 1) комплексная оценка ситуации в области условий и охраны труда и разработка рекомендаций по ее улучшению;
- 2) повышение эффективности системы социального страхования, оптимизации страховых тарифов и выработка мер экономического стимулирования субъектов трудовых отношений к соблюдению требований охраны труда.

Основными объектами мониторинга являются:

- состояние условий труда и обеспечение охраны труда на рабочих местах;
- уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- компенсации работникам за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- сведения о социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- результаты государственного надзора и контроля за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- результаты проведения государственной экспертизы условий труда;
- информация о реализации программы действий по улучшению условий и охраны труда;
- информация о разработке и реализации территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- результаты проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- информация о соответствии организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- результаты декларирования организацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

– информация о реализации мероприятий, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

– сведения об обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами, лечебно-профилактическим питанием;

– сведения об обучении безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проведении проверки знаний работниками требований охраны труда;

– сведения о проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), включая психофизиологические обследования отдельных категорий работников, потенциально опасных производств в соответствии с законодательными актами, нормативно-методическими документами и медицинскими рекомендациями;

– сведения о предоставлении досрочных трудовых пенсий гражданам в связи с их занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разработка положений о мониторинге условий и охраны труда в организации обеспечивает:

а) информирование работодателей, профсоюзов, граждан о ходе реализации основных направлений государственной политики в области условий и охраны труда;

б) прогнозирование развития важнейших процессов в сфере охраны труда;

в) формирование ежегодного доклада о ходе реализации основных направлений государственной политики в области условий и охраны труда.

Сведения, необходимые для разработки положений мониторинга условий и охраны труда:

1) реализация государственной политики в области охраны труда;

2) разработка и реализация территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда (представляются в соответствии с перечнем показателей, определяемых в территориальных целевых программах по улучшению условий и охраны труда);

3) результаты проведения государственной экспертизы условий труда:

- количество обращений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов для осуществления государственной экспертизы условий труда;

- количество обращений с целью осуществления государственной экспертизы условий труда на основании определений судебных органов, а также по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

- организации, в которых была осуществлена государственная экспертиза условий труда, а также результатах экспертизы и выявленных нарушениях, в том числе качество проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильность предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Соответствие проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов;

- привлечение аккредитованных исследовательских (измерительных) лабораторий при осуществлении государственной экспертизы условий труда в целях проведения лабораторных исследований (измерений) факторов производственной среды;

4) результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, содержащие данные:

- о формировании системы аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области аттестации рабочих мест по условиям труда;

- результатах проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

5) подтверждение соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда, содержащие информацию об оценке условий труда по отчетным

данным испытательных лабораторий, аккредитованных в системе сертификации работ по охране труда в организациях;

б) результаты добровольного декларирования организациями соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

7) информация о профессиональной подготовке специалистов по охране труда в учреждениях образования и повышении их квалификации, включающие перечень средних специальных и высших профессиональных образовательных учреждений, осуществляющих подготовку специалистов по охране труда, а также сведения о количестве подготовленных ими специалистов;

8) организация общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, с учетом информации об указанной деятельности профсоюзных организаций, других уполномоченных организаций работников, общественных организаций, региональных общественных палат;

9) реализация в рамках социального партнерства задач в области улучшения условий и охраны труда, содержащие информацию о наличии в региональных трехсторонних соглашениях обязательств по обеспечению и улучшению условий и охраны труда сверх требований, установленных нормативными правовыми актами, а также информацию о коллективных трудовых спорах в области охраны труда.

Результаты мониторинга в области охраны труда регистрируются в протоколах, актах, журналах и других документах лицами, ответственными за регистрацию.

По выявленным при осуществлении мониторинга несоответствиям разрабатываются и внедряются корректирующие и предупреждающие действия.

Для определения динамики процессов при проведении мониторинга могут использоваться статистические данные.

Разработка положений о мониторинге условий и охраны труда и его осуществление обеспечивает:

- установление факторов, вызвавших негативные изменения в области охраны труда;
- прогнозирование показателей состояния условий и охраны труда;
- разработку предложений по реализации мер, направленных на улучшение условий и охраны труда;

– определение неотложных и долгосрочных направлений работы по улучшению условий и охраны труда.

Пример положения о мониторинге условий и охраны труда в организации приведен в приложении.

Контрольные вопросы

1. Какие виды мониторинга в области охраны труда осуществляются в организации?
2. Какие объекты мониторинга?
3. Какие вы знаете критерии мониторинга, в соответствии с которыми оценивается фактическое состояние охраны труда, являются технологические параметры производственных процессов?
4. Что является целью мониторинга?
5. Какие сведения необходимы для проведения мониторинга условий и охраны труда?
6. Для чего разрабатывается в организации положение о мониторинге условий и охраны труда?
7. Каковы задачи мониторинга?
8. Что является критериями проведения мониторинга?
9. Какие виды мониторинга проводятся в сельскохозяйственной организации?

Ситуационные задачи

Задача 1. Разработать положения о мониторинге условий и охраны труда в сельскохозяйственной организации.

Задача 2. Разработать основные задачи и принципы мониторинга в сельскохозяйственной организации.

Задача 3. Разработать положение по видам мониторинга, который будет проводиться в сельскохозяйственной организации к конкретным условиям.

Задача 4. Определить основные объекты мониторинга, на которых будут проводиться наблюдения в сельскохозяйственной организации.

Задача 5. Разработать положение о мониторинге условий и охраны труда при выполнении технологического процесса в сельскохозяйственной организации.

Практическая работа № 15

МОНИТОРИНГ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Цель занятий: приобрести знания по мониторингу совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации.

Задачи занятия

1. Изучить методику мониторинга совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации.
2. Овладеть практическими навыками по мониторингу совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Овладеть практическими навыками мониторинга совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок действий по мониторингу совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации.
4. Проверить знания по теме занятия.

Введение

Мониторинг – это технология наблюдения и анализа изменений объекта управления, характеризуемая постоянством, регулярностью осуществления в течение всего управленческого цикла.

Проведение мониторинга совершенствования охраны труда обеспечивает:

- установление факторов, вызывающих негативные изменения в области охраны труда;
- прогнозирование показателей состояния УОТ;
- определение неотложных и долгосрочных направлений работы по улучшению УОТ;

– разработку предложений по реализации мер, направленных на улучшение УОТ;

– информирование органов государственной власти, организаций и населения о результатах, полученных в ходе мониторинга;

– создание комплексной автоматизированной системы оценки, анализа и прогнозирования состояния УОТ в организациях;

– повышение эффективности системы УОТ.

Кроме традиционных показателей в области УОТ (показатели производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, аттестации рабочих мест по условиям труда, состояния условий труда, затрат на мероприятия по охране труда и т. д.), в мониторинг включены и принципиально новые показатели:

– перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда (с указанием производственных участков работодателей);

– канцеррегистр (информация о контингентах, контактирующих с канцерогенными веществами);

– общее количество работников, в т. ч. женщин, где условия труда приведены в соответствие с гигиеническими нормами;

– общее количество работников, в т. ч. женщин, переведенных с тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

– количество женщин детородного возраста, переведенных из условий воздействия химических веществ 1, 2 классов опасности и веществ, обладающих аллергенным, канцерогенным, эмбриотропным, мутагенным и тератогенным действиями;

– состояние профилактической работы по организации охраны труда несовершеннолетних;

– затраты на модернизацию производственных объектов и технических процессов;

– количество инцидентов;

– информация об обеспеченности работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами;

– прямой экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– общий экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– экономический эффект от снижения (увеличения) дополнительных выплат и другие.

Учебный материал для выполнения практического занятия

Основные положения

На основе показателей мониторинга рассчитываются индикаторы, которые позволяют в динамике учитывать и анализировать состояние УОТ по различным направлениям. Планируется, что в будущем результаты мониторинга позволят повысить эффективность разработки и реализации программ улучшения УОТ и здоровья работающих и программно-целевого управления охраной труда в целом.

Такая модель мониторинга со временем позволит не только учитывать, анализировать основные показатели в области охраны труда, но и прогнозировать их. В результате система управления охраной труда перейдет на качественно новый уровень в соответствии международными требованиями.

Расчет индикаторов для анализа и совершенствования охраны труда.

Индикаторы показателей мониторинга условий и охраны труда

1. Наличие актов прокурорского реагирования на принятые нормативные правовые акты, ед.
2. Смертность населения в трудоспособном возрасте в расчете на 100 тыс. населения соответствующего возраста, чел.
3. Количество пострадавших в расчете на 1000 работающих.
4. Коэффициент производственного травматизма:

$$K_{\text{пт}} = (5 \cdot N_c + 2N_t + N_r) / N_p, \quad (15.1)$$

где N_c – количество несчастных случаев со смертельным исходом;

N_t – количество тяжелых несчастных случаев;

N_r – количество групповых несчастных случаев;

N_p – общая численность работников в сельскохозяйственной организации, чел.

5. Число человеко-дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом (всего на 1 пострадавшего):

$$K_{\text{ч}} = K_{\text{дн}} / \text{Ч}_{\text{нс}}, \quad (15.2)$$

где $K_{\text{дн}}$ – общее число дней нетрудоспособности;

$\text{Ч}_{\text{нс}}$ – общее число несчастных случаев.

6. Коэффициент впервые выявленных профессиональных больных в расчете на 10 000 работающих:

$$K_{\text{пз}} = K_{\text{пзг}} \cdot 10\,000 / N_{\text{р}}, \quad (15.3)$$

где $K_{\text{пзг}}$ – количество впервые выявленных профессиональных заболеваний;

$N_{\text{р}}$ – общая численность работников в организациях.

7. Индекс профессиональных заболеваний:

$$I_{\text{пз}} = 1 / K_{\text{р}} \cdot K_{\text{т}}, \quad (15.4)$$

где $K_{\text{р}}$ – категория риска (частоты);

$K_{\text{т}}$ – категория тяжести производственных заболеваний.

8. Число обученных по охране труда в обучающих организациях в расчете на общее количество работающих в организациях (%):

$$O_{\text{от}} = O_{\text{обуч}} \cdot 100 / N_{\text{р}}, \quad (15.5)$$

где $O_{\text{обуч}}$ – число обученных по охране труда в учебных центрах в отчетном периоде;

$N_{\text{р}}$ – общая численность работников в организациях.

9. Наличие служб охраны труда у работодателей с численностью работающих более 50 чел. (%):

$$C_{\text{от}} = K_{\text{сот}} / K > 50 \cdot 100, \quad (15.6)$$

где $K > 50$ – количество работодателей с численностью работающих более 50 чел.;

$K_{\text{сот}}$ – количество работодателей с численностью работающих более 50 чел., где создана служба охраны труда или введена должность специалиста по охране труда.

10. Удельный вес работников, занятых в неблагоприятных условиях труда (%).

11. Количество рабочих мест, соответствующих санитарно-гигиеническим нормам и требованиям (%).

12. Охват работников, прошедших периодический медицинский осмотр (%):

$$M_p = M_{\text{пр}} / M_{\text{пл}} \cdot 100, \quad (15.7)$$

где $M_{\text{пр}}$ – количество работников, прошедших периодический медицинский осмотр в отчетном периоде;

$M_{\text{пл}}$ – количество работников, которые должны пройти плановый периодический медицинский осмотр в отчетном периоде.

13. Показатель эффективности привлечения к административной ответственности (административных штрафов) (руб.):

$$E_{\text{ш}} = P_{\text{ш}} / P_{\text{пр}}, \quad (15.8)$$

где $P_{\text{ш}}$ – сумма штрафов, наложенных на работников, руб.;

$P_{\text{пр}}$ – количество проведенных проверок.

14. Показатель эффективности приостановленных работ (объектов) (ед.):

$$E_{\text{п}} = P_{\text{п}} / P_{\text{пр}}, \quad (15.9)$$

где $P_{\text{п}}$ – количество приостановленных работ (объектов);

$P_{\text{пр}}$ – количество проведенных проверок.

15. Показатель эффективности надзорной деятельности, проведенной на одного инспектора (ед.):

$$E_{\text{пр}} = P_{\text{пл}} / P_{\text{фч}}, \quad (15.10)$$

где $P_{\text{фч}}$ – фактическая численность работников органов государственного контроля и надзора;

$P_{\text{пл}}$ – количество проведенных проверок.

16. Охват организаций, на которых проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, от общего количества (%):

$$A_{\text{рм}} = K1 / K2, \quad (15.11)$$

где $K1$ – количество организаций, на которых проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;

$K2$ – общее количество организаций, расположенных на территории.

17. Индикатор проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в разрезе аттестованных рабочих мест (%):

$$I_{\text{арм}} = \text{PM}_{\text{арм}} / \text{PM}_{\text{атт}}, \quad (15.12)$$

где $\text{PM}_{\text{арм}}$ – количество рабочих мест, на которых проведена аттестация рабочих мест по условиям труда;

$\text{PM}_{\text{атт}}$ – количество аттестованных рабочих мест по условиям труда (классы 1 и 2).

18. Прямой экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (тыс. руб.):

$$\mathcal{E}_{\text{п}} = \mathcal{E}_{\text{вн}} + \mathcal{E}_{\text{е}} + \mathcal{E}_{\text{м}}, \quad (15.13)$$

где $\mathcal{E}_{\text{вн}}$ – экономия (убытки), связанная (связанные) с сокращением (ростом) выплат по оплате временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями, руб.;

$\mathcal{E}_{\text{е}}$ – экономия (убытки), связанная (связанные) с сокращением (ростом) выплат по оплате единовременного возмещения ущерба при утрате профессиональной трудоспособности или смертельном исходе в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями, руб.;

$\mathcal{E}_{\text{м}}$ – экономия (убытки), связанная (связанные) с сокращением (ростом) выплат по оплате ежемесячного возмещения ущерба при утрате профессиональной трудоспособности или смертельном исходе в связи с несчастными случаями и профзаболеваниями, руб.

19. Общий экономический эффект проводимых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и здоровья работающих (тыс. руб.):

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_{\text{о}} + \mathcal{E}_{\text{тр}} + C_{\text{общ}}, \quad (15.14)$$

где $\mathcal{E}_{\text{о}}$ – общий экономический эффект от сокращения (роста) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

$E_{\text{тр}}$ – экономический эффект от сохранения жизни человека (увеличения погибших работников) и снижения (увеличения) производственного травматизма трудоспособного возраста в расчете валового регионального продукта;

$C_{\text{общ}}$ – экономический эффект от снижения (увеличения) дополнительных выплат.

20. Затраты на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работника, тыс. руб.

Расчет для области проводится по статистическим данным, по хозяйству – по данным в конкретном хозяйстве.

Мониторинг технического состояния машин и производственного оборудования

На основании нормативного документа провести мониторинг и обозначить объект наблюдения (табл. 15.1).

Таблица 15.1

Рекомендации по проверке (мониторингу) технического (эксплуатационного) состояния машин и производственного оборудования, используемых для производства и послеуборочной обработки продукции растениеводства

Объект наблюдения (проверки)	Требования Правил по охране труда при производстве и послеуборочной обработке продукции растениеводства, утвержденных постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 15.04.2008 № 36, других НПА и ТНПА
1	2
1. Соответствие конструкции машин и производственного оборудования требованиям охраны труда	Конструкция тракторов, самоходных шасси, самоходных комбайнов, прицепных, навесных и полунавесных машин, прицепов, орудий, оборудования и агрегатов, используемых для производства и послеуборочной обработки продукции растениеводства, должна соответствовать требованиям по охране труда (п. 182

1	2
	Правил по охране труда при производстве и послеуборочной обработке продукции растениеводства, утвержденных постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 15.04.2008 № 36) (далее – Правила)
2. Возможность свободного поворота в обе стороны поворотного устройства тракторных прицепов. Наличие на бортах прицепов надписи «Перевозка людей запрещена»	Поворотное устройство тракторных прицепов должно свободно поворачиваться в обе стороны. На бортах прицепов должна быть нанесена надпись «Перевозка людей запрещена» (п. 183 Правил)
3. Отсутствие утечки технологических жидкостей у двигателя и других автотракторных агрегатов, пропуска выхлопных газов в соединениях выхлопного коллектора с двигателем и выхлопной трубой	Двигатель и другие автотракторные агрегаты, узлы не должны иметь утечки технологических жидкостей (топлива, масла, воды, антифриза, тормозной жидкости и других технических жидкостей), не пропускать выхлопные газы в соединениях выхлопного коллектора с двигателем и выхлопной трубой (п. 184 Правил)
4. Наличие у боковых щитков капота двигателя амортизирующих прокладок и исправных замков	Боковые щитки капота двигателя должны иметь амортизирующие прокладки и исправные замки (п. 185 Правил)
5. Исправность крыльчатки вентилятора. Окраска лопастей крыльчатки вентилятора	Крыльчатка вентилятора должна быть исправна. При выявлении деформации или трещин ее необходимо заменить. Лопасты крыльчатки вентилятора должны быть окрашены в цвет, отличный от цвета двигателя (п. 186 Правил)
6. Легкость и надежность переключения рычагов механизмов пускового двигателя	Рычаги механизмов пускового двигателя должны легко и надежно переключаться (п. 187 Правил)
7. Исправность блокировки запуска двигателя при включенной передаче	Блокировка запуска двигателя при включенной передаче должна быть исправной (п. 188 Правил)

1	2
<p>8. Недопустимость эксплуатации машин со снятыми защитными кабинами или внешними защитными каркасами</p>	<p>Машины со снятыми защитными кабинами или внешними защитными каркасами к эксплуатации не допускаются (п. 189 Правил)</p>
<p>9. Исправность кабин машин и их соответствие требованиям Правил</p>	<p>Кабины машин должны быть исправными и отвечать следующим требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в сварных соединениях защитных кабин или каркасов не допускаются трещины, раковины, ненадежное соединение кабины с рамой машины и деформация защитного каркаса; – передние, задние и боковые стекла кабины не должны иметь трещин и затемнений, ухудшающих видимость. Устанавливать непрозрачные материалы вместо стекол и нестандартные стекла запрещается; – стеклоподъемные механизмы боковых стекол кабин должны обеспечивать легкое и плавное перемещение стекол и их фиксацию в установленном положении; – замки дверей кабины должны исключать возможность их самопроизвольного открывания; – устройство для фиксации двери в открытом положении должно исключать ее самопроизвольное закрывание; – пол кабины должен быть закрыт рифленным ковриком из масло-бензостойкого материала, а в местах прохождения рычагов и педалей установлены уплотнители, предотвращающие проникновение пыли в кабину. Сиденье колесного трактора должно быть снабжено ремнями безопасности; – в местах, предусмотренных конструкцией кабины, должны быть установлены зеркала заднего вида (п. 190 Правил)

Продолжение таблицы 15.1

1	2
10. Исправность фиксирующих устройств и легкость перемещения рычагов и педалей управления рабочими органами машин и орудий	Рычаги и педали управления рабочими органами машин и орудий должны легко перемещаться и иметь исправные фиксирующие устройства (п. 191 Правил)
11. Исправность опор и поручней	Опоры (подножки, лестницы) и поручни (перила и ручки) должны содержаться в исправном состоянии (п. 192 Правил)
12. Чистота и порядок в кабинах и на рабочих площадках	Кабины и рабочие площадки машин должны содержаться в чистоте. Не допускается захламление посторонними предметами (п. 193 Правил)
13. Недопустимость эксплуатации машин с неисправной тормозной системой	Кабины и рабочие площадки машин должны содержаться в чистоте. Не допускается захламление посторонними предметами (п. 193 Правил)
14. Недопустимость изменения конструкции тормозных систем	Изменение конструкции тормозных систем, а также применение отдельных элементов тормозных систем, не предусмотренных для данной марки машины или не соответствующих требованиям организации – изготовителя машины, не допускается (п. 195 Правил)
15. Отрегулированность на одновременное торможение колес при сблокированных педалях механизмов тормозной системы	Механизмы тормозной системы должны быть отрегулированы на одновременное торможение колес при сблокированных педалях. (п. 196 Правил)
16. Обеспечение компрессором системы пневматических тормозов установленного для машины давления	Компрессор системы пневматических тормозов должен обеспечивать установленное для машины давление. Не допускается падение давления на 0,05 МПа и более при работающем в течение 30 минут компрессоре и не включенных органах торможения или при включенных органах торможения, но не работающем в течение 15 минут компрессоре (п. 197 Правил)

1	2															
17. Исправность манометра системы пневматических тормозов	Манометр системы пневматических тормозов должен быть в исправном состоянии (п. 198 Правил)															
18. Недопустимость заедания рычагов и колодок в механическом приводе тормозов, расшплинтовки соединений и наличия трещин	В механическом приводе тормозов не допускается заедание рычагов и колодок, расшплинтовка соединений и наличие трещин (п. 199 Правил)															
19. Недопустимость подтекания тормозной жидкости в гидравлическом приводе тормозов	В гидравлическом приводе тормозов не допускается подтекание тормозной жидкости в тормозных цилиндрах, шлангах, трубках и соединениях (п. 200 Правил)															
20. Недопустимость касания барабанов тормозными колодками и лентами тормозов постоянно разомкнутого типа; соответствие зазора между ними техническим условиям	Тормозные колодки и ленты тормозов постоянно разомкнутого типа не должны касаться барабанов, а зазор между ними должен соответствовать техническим условиям организации-изготовителя (п. 201 Правил)															
21. Надежность удержания рабочими и стояночными тормозами машины или машинно-тракторных агрегатов на уклоне	Рабочие и стояночные тормоза должны надежно удерживать машину или машинно-тракторные агрегаты на уклоне, регламентированном техническом описанием завода-изготовителя (п. 202 Правил)															
22. Отсутствие масла на накладках или ленте тормозов	Не допускается попадание масла на накладки или ленты тормозов (п. 203 Правил)															
23. Тормозной путь колесных тракторов и тракторных поездов	<p>Тормозной путь колесных тракторов и тракторных поездов с ними при торможении на сухой бетонированной дороге при скорости 20 км/ч должен быть не более значений, приведенных в приложении 2 к Правилам.</p> <p>Тормозной путь агрегатов, м</p> <table border="1" data-bbox="499 1222 950 1353"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Масса трактора, т</th> <th colspan="3">Трактор</th> </tr> <tr> <th>без прицепа</th> <th>с одним прицепом</th> <th>двумя прицепами</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До 4</td> <td>6,0</td> <td>6,5</td> <td>7,5</td> </tr> <tr> <td>Свыше 4</td> <td>6,5</td> <td>7,5</td> <td>9,0</td> </tr> </tbody> </table>	Масса трактора, т	Трактор			без прицепа	с одним прицепом	двумя прицепами	До 4	6,0	6,5	7,5	Свыше 4	6,5	7,5	9,0
Масса трактора, т	Трактор															
	без прицепа	с одним прицепом	двумя прицепами													
До 4	6,0	6,5	7,5													
Свыше 4	6,5	7,5	9,0													

1	2
24. Полное растормаживание колес при отпущенной педали тормоза	При отпущенной педали тормоза колеса должны полностью растормаживаться (п. 205 Правил)
25. Эффективность тормозов	Эффективность тормозов должна проверяться по величине свободного или полного хода тормозных педалей, а для энергонасыщенных тракторов – по величине хода штоков тормозных камер, которые не должны превышать величин, указанных в технических описаниях и инструкциях по эксплуатации организаций-изготовителей (п. 206 Правил)
26. Наличие неисправностей в системе рулевого управления	<p>В системе рулевого управления машин не допускается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пенообразование масла в системе усилителя, происходящее в результате недолива его в корпус усилителя; – нарушение регулировки предохранительного клапана; – повышенная утечка масла в насосе; – заедание или увеличенный зазор в зацеплении червяк–сектор; – повышенная вибрация рулевого колеса; – ослабление затяжки гайки червяка, крепления сошки или поворотных рычагов; – повышенный люфт в конических подшипниках передних колес или в шарнирах тяг рулевого управления; – нарушение сходимости управляемых колес; – увеличенное осевое перемещение поворотного вала; – повышенный люфт в соединениях карданных муфт привода рулевого колеса; – сила сопротивления повороту рулевого колеса при ручном воздействии выше 50 Н (5 кгс);

1	2
	<p>– наличие деталей со следами остаточной деформации, трещинами и другими дефектами, использование деталей и рабочих жидкостей, не предусмотренных для машин данной марки или не соответствующих требованиям организации-изготовителя (п. 207 Правил)</p>
<p>27. Шплинтование соединительных пальцев рулевых тяг не бывшими в употреблении стандартными шплинтами</p>	<p>Соединительные пальцы рулевых тяг следует шплинтовать стандартными, не бывшими в употреблении шплинтами (п. 208 Правил)</p>
<p>28. Неисправности, недопустимые в системе управления гусеничных тракторов</p>	<p>В системе управления гусеничных тракторов не допускается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – неисправность тяг и их соединений с рычагами; – свободный ход рукояток рычагов механизма управления тормозами планетарного механизма поворота, превышающий значения, указанные в техническом описании и инструкции по эксплуатации организации-изготовителя; – неполное торможение барабана механизмом управления тормозами планетарного механизма поворота при полном перемещении рычагов управления на себя; – различная величина хода педалей тормоза (п. 209 Правил)
<p>29. Недопустимость эксплуатации машин с неисправным рулевым управлением</p>	<p>Машины с неисправным рулевым управлением к эксплуатации не допускаются (п. 210 Правил)</p>
<p>30. Отсутствие повреждений на шинах</p>	<p>Шины не должны иметь повреждений (порезы, разрывы), обнажающих корд, расслоения каркаса, отслоения протектора и боковины, полного износа рисунка протектора (п. 211 Правил)</p>

1	2
31. Крепление колес к ступице	Колеса должны надежно крепиться к ступице (п. 212 Правил)
32. Давление в шинах	Давление в шинах должно соответствовать величинам, установленным техническим описанием и инструкцией по эксплуатации организаций изготовителей (п. 213 Правил)
33. Шплинтование пальцев гусениц	Пальцы гусениц необходимо шплинтовать заводскими или изготовленными по образцу шплинтами (п. 214 Правил)
34. Наличие у гусеничных тракторов щитов над гусеницами, а у колесных тракторов – крыльев над колесами	Отсутствие у гусеничных тракторов щитов над гусеницами, а у колесных тракторов – крыльев над колесами не допускается (п. 215 Правил)
35. Недопустимость эксплуатации машин с неисправной ходовой частью	Машины с неисправной ходовой частью к эксплуатации не допускаются (п. 216 Правил)
36. Плавное включение муфты сцепления. Отсутствие пробуксовки муфты в выключенном положении	Муфта сцепления должна плавно включаться, передавая полный крутящий момент, и выключаться. Пробуксовка муфты в выключенном положении не допускается (п. 217 Правил)
37. Отсутствие подтекания жидкости в гидравлическом приводе муфты сцепления	В гидравлическом приводе муфты сцепления не допускается подтекание жидкости из магистрали (п. 218 Правил)
38. Свободный ход педали (рычага) выключения, усилие выключения, зазор между выжимным подшипником и отжимными рычагами должны соответствовать величинам, установленным техническим описанием и инструкцией по эксплуатации организации-изготовителя (п. 219 Правил)	Свободный ход педали (рычага) выключения, усилие выключения, зазор между выжимным подшипником и отжимными рычагами должны соответствовать величинам, установленным техническим описанием и инструкцией по эксплуатации организации-изготовителя (п. 219 Правил)

1	2
39. Легкость включения передачи коробки перемены передач; отсутствие самопроизвольного выключения передач	Передачи коробки перемены передач должны включаться легко, без скрежета и не должны самопроизвольно выключаться (п. 220 Правил)
40. Обеспечение масляным насосом установленного давления масла в системе, подающей его на управление гидроподжимными муфтами	У машин с гидравлической системой коробки перемены передач масляный насос должен обеспечивать установленное давление масла в системе, подающей его на управление гидроподжимными муфтами (п. 221 Правил)
41. Недопустимость понижения уровня масла в гидросистеме коробки перемены передач	Понижение уровня масла в гидросистеме коробки перемены передач не допускается (п. 222 Правил)
42. Недопустимость эксплуатации машин с неисправностями в силовой передаче	Машины с неисправностями в силовой передаче к эксплуатации не должны допускаться (п. 223 Правил)
43. Исправность и надежность работы электрооборудования; отсутствие искробразования и утечки тока	Электрооборудование должно обеспечивать нормальную работу стартера, приборов освещения, сигнализации и электрических контрольно-измерительных приборов и исключать возможность искробразования и утечки тока в проводах и клеммах (п. 224 Правил)
44. Защищенность электропроводки	Электропроводка должна быть защищена от механических повреждений. Вблизи нагретых частей двигателя и в местах, где возможно попадание масла и топлива, она должна быть защищена (п. 225 Правил)
45. Защита колпачками клемм генератора, аккумулятора, стартера, кожухом – крыльчатки генератора	Клеммы генератора, аккумулятора, стартера и другого электрооборудования должны быть защищены колпачками, а крыльчатка генератора – кожухом (п. 226 Правил)

1	2
46. Исправность звукового сигнала, сигнала поворота и торможения, габаритных огней и фар	Звуковой сигнал, сигнал поворота и торможения, габаритные огни и фары должны быть исправными (п. 227 Правил)
47. Исправность, техническое состояние и крепление аккумуляторных батарей	Аккумуляторные батареи должны быть исправны и находиться в местах, предусмотренных конструкцией, надежно укреплены, закрыты крышкой, из них не должно быть утечки электролита. Вентиляционные отверстия пробок должны быть очищены (п. 228 Правил)
48. Форма отверстий в прицепной серьге трактора и прицепном устройстве. Шплинтование штыря	Отверстия в прицепной серьге трактора и прицепном устройстве сельскохозяйственных машин не должны быть овальными. Штырь должен шплинтоваться, а его прочность должна соответствовать тяговой нагрузке (п. 229 Правил)
49. Исправность автосцепки, прицепного или буксирного устройства, гидрофицированного прицепного крюка, системы гидроуправления навеской	Автосцепка, прицепное или буксирное устройство, гидрофицированный прицепной крюк и система гидроуправления навеской должны находиться в исправном состоянии (п. 230 Правил)
50. Надежность соединений шлангов гидросистемы, отсутствие пропусков масла	Соединения шлангов гидросистемы должны быть надежны и не пропускать масло (п. 231 Правил)
51. Расположение и закрепление гидравлических шлангов	Гидравлические шланги должны располагаться и закрепляться так, чтобы во время работы они не касались подвижных деталей машин (п. 232 Правил)
52. Недопустимость эксплуатации машин с неисправностями механизма навески и системы гидроуправления	Машины с неисправностями механизма навески и системы гидроуправления к эксплуатации не допускаются (п. 233 Правил)
53. Ограждение движущихся, вращающихся частей машин	Движущиеся, вращающиеся части машин (карданные, цепные, ременные, зубчатые передачи) должны быть ограждены защитными кожухами, обеспечивающими безопасность работников (п. 234 Правил)

1	2
54. Наличие надписей на защитных ограждениях, около узлов машин, опасных при обслуживании	На защитных ограждениях, около узлов машин, опасных при обслуживании, должны быть надписи, предупреждающие работников об опасности (п. 235 Правил)
55. Наличие государственных номерных знаков на тракторах, самоходных шасси и тракторных прицепах	Тракторы, самоходные шасси и тракторные прицепы должны иметь государственные номерные знаки (п. 236 Правил)
56. Укомплектованность тракторов, самоходных шасси и автомобилей медицинской аптечкой, термосом	Тракторы, самоходные шасси и автомобили должны быть укомплектованы медицинской аптечкой первой медицинской помощи термосом (п. 237 Правил)
57. Запрет на допуск к эксплуатации автомобилей, тракторов и другой самоходной техники без аптечки, знаков аварийной остановки, упоров противооткатных и средств для тушения пожара	Не допускаются к эксплуатации автомобили, тракторы и другая самоходная техника без медицинской аптечки, знака аварийной остановки, упоров противооткатных и средств для тушения пожара (п. 238 Правил)
58. Исправность реверсного механизма работы рабочих органов уборочных машин и вибратора бункера зерноуборочных комбайнов	Реверсный механизм работы рабочих органов уборочных машин и вибратор бункера зерноуборочных комбайнов должны быть исправны (п. 239 Правил)
59. Укомплектованность машинно-тракторных агрегатов	Машинно-тракторные агрегаты следует комплектовать в соответствии с требованиями технологий по возделыванию сельскохозяйственных культур. Изменение состава агрегата допускается с разрешения нанимателя (п. 240 Правил)
<i>Посевные и посадочные машины</i>	
60. Исправность и укомплектование сеялок и посадочных машин, допускаемых к эксплуатации	Сеялки и посадочные машины, допускаемые к эксплуатации, должны иметь: – защитные ограждения открытых передач;

1	2
	<p>– места для подключения двусторонней сигнализации;</p> <p>– надежное крепление маркеров в транспортном положении;</p> <p>– надежное соединение семяпроводов с коробками высеваящих аппаратов (п. 241 Правил).</p> <p>Крышки семенных ящиков, туковых банок должны плотно закрываться и не открываться от толчков во время движения агрегата (п. 242 Правил)</p>
<p><i>Машины для химической защиты растений</i></p>	
<p>61. Соответствие машин для химических средств защиты растений требованиям охраны труда, безопасности</p>	<p>Машины для химических средств защиты растений (далее – 1 машины) должны соответствовать требованиям охраны труда, правилам безопасности при транспортировании, использовании, техническом обслуживании, устранении неисправностей и хранении сельскохозяйственных машин (п. 243 Правил)</p>
<p>62. Работники, допускаемые к эксплуатации машин</p>	<p>К эксплуатации машин допускаются работники, прошедшие обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний по вопросам охраны труда и медицинский осмотр (п. 244 Правил)</p>
<p>63. Прохождение не реже одного раза в 6 месяцев медицинских осмотров работниками, систематически работающими с машинами для внесения жидких органических удобрений и ядохимикатов</p>	<p>Работники, систематически работающие с машинами для внесения жидких органических удобрений и ядохимикатов, должны подвергаться медицинскому осмотру не реже одного раза в 6 месяцев (п. 245 Правил)</p>

1	2
64. Фиксация страховочных стропов за траверсу сцепного устройства трактора при агрегатировании машин для внесения минеральных удобрений с трактором	При агрегатировании машин для внесения минеральных удобрений с трактором необходимо зафиксировать страховочные стропы за траверсу сцепного устройства трактора (п. 246 Правил)
65. Загрузка агрегата минеральными удобрениями	Загрузку агрегата минеральными удобрениями необходимо производить только при выключенном двигателе трактора (п. 247 Правил)
66. Действия, которые запрещается производить при работе машин	<p>При работе машин запрещается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – нахождение людей ближе 15 м; – перевозка людей на распределителе; – работа с удобрениями без защитных средств (респиратор, защитные очки); – работа с неисправными кожухами и ограждениями; – работа с неисправными тормозной системой и электрооборудованием; – производить очистку, регулировку, устранение неисправностей, техническое обслуживание распределителя при работающем двигателе трактора; – отсоединять распределитель от трактора при наличии груза в задней части кузова во избежание опрокидывания его назад; – выполнять маневры с включенным валом отбора мощности при углах относительного разворота сцепки больше 20°; – присутствие во время работы посторонних людей на распределителе и в рабочей зоне (в радиусе 25 м); – оставлять распределитель, заторможенный стояночным тормозом, на уклонах более 10°; – превышать установленную для распределителя скорость (п. 248 Правил)

1	2
67. Соблюдение работниками правил личной гигиены	Работники должны соблюдать правила личной гигиены: руки перед работой смазать вазелином, после окончания работы обмыть тело водой с мылом, спецодежду и другие средства индивидуальной защиты поместить в места, предназначенные для их хранения (п. 249 Правил)
68. Запрещение приема пищи и курения на месте работы. Снятие перед едой спецодежды, мытье рук и лица	На месте работы не принимать пищу и не курить. Пищу следует принимать в специально отведенном месте. Перед едой необходимо снимать спецодежду, мыть руки и лицо (п. 250 Правил)
69. Обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты	Работники должны быть обеспечены комплектом индивидуальных защитных средств (спецодежда, спецобувь, респиратор, резиновые перчатки, резиновый фартук). Для защиты глаз следует применять защитные очки (п. 251 Правил)
70. Недопустимость немеханизированного заполнения баков машин удобрениями	Запрещается производить немеханизированное заполнение баков машин удобрениями (п. 252 Правил)
71. Действия, запрещенные при эксплуатации машин для химических средств защиты растений	<p>При эксплуатации машин для химических средств защиты растений запрещается:</p> <ul style="list-style-type: none"> – промывать бак и коммуникации вблизи водоемов. Эта работа должна выполняться в специальном месте; – производить промывку оборудования рабочим раствором; – работать с поврежденными коммуникациями, негерметичными соединениями; – включать вал отбора мощности трактора при незаполненной емкости; – использовать в хозяйственных целях баки оборудования (п. 253 Правил)

1	2
72. Запрет пасти скот на обработанных ядохимикатами участках, употреблять в пищу плоды и овощи с этих участков раньше определенного срока	На обработанных ядохимикатами участках запрещается пасти скот. Употреблять в пищу плоды и овощи с этих участков разрешается через определенный срок – в зависимости от применяемого химиката (п. 254 Правил)
73. Заполненность бака с водой для мытья рук. Запрещение использовать данный бачок для питьевой воды	Бачок для воды должен быть всегда заполнен чистой водой, предназначенной только для мытья рук. Использовать данный бачок для питьевой воды или других целей запрещается (п. 255 Правил)
74. Запрет на производство работ по ремонту и обслуживанию машин для внесения ядохимикатов при работающем двигателе. Порядок осмотра, регулировки и ухода за агрегатом	Запрещается производить работы по ремонту и обслуживанию машин для внесения ядохимикатов при работающем двигателе. Осмотр, регулировку и уход за агрегатом осуществлять после установки шасси на стояночный тормоз (п. 256 Правил)
75. Запрещение производства ремонтных или регулировочных работ машин в зоне штанг в поднятом их состоянии	Запрещается производить ремонтные или регулировочные работы машин для внесения ядохимикатов в зоне штанг в поднятом их состоянии (п. 257 Правил)
76. Наличие уплотняющих прокладок в соединениях магистрали прохода пестицидов. Запрещение допуска к эксплуатации машин при наличии пропыливания или выбивания пестицидов	Все соединения магистрали прохода пестицидов (фланпробки, штуцера, ниппели, люки) должны иметь уплотняющие прокладки. При наличии пропыливания или выбивания пестицидов машины к работе не допускаются (п. 258 Правил)
77. Предварительная проверка манометров на опрыскивателях, работающих под давлением, на точность показаний	Манометры на опрыскивателях, работающих под давлением, должны быть предварительно проверены на точность показаний (п. 259 Правил)

Использование чек-листов при проведении мониторинга совершенствования охраны труда в сельскохозяйственной организации

Чек – исчерпывающий перечень требований, которые могут быть предъявлены проверяемому субъекту в соответствии с законодательством, подлежащих проверке соответствующим контролирующим (надзорным) органом.

Чек-лист заполняется:

- в ходе проверки (плановой или внеплановой);
- при планировании проверок.

Чек-лист также может использоваться для производственного контроля (самоконтроля).

Заполнение чек-листа позволит предупредить нарушения требований законодательства или своевременно (до проведения проверки органом надзора) их устранить.

Пример чек-листа для мясоперерабатывающих предприятий

Постановление № 50 «Об утверждении перечня требований контрольного списка вопросов (чек-лист), предъявляемых органами государственного санитарного надзора к проверяемому субъекту, осуществляющему деятельность, связанную с производством мяса и мясной продукции на мясоперерабатывающих предприятиях, и методических рекомендаций по порядку его применения» (далее – постановление № 50).

Чек-лист составлен на основании следующих технических нормативных правовых актов (ТИПА):

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования для организаций, осуществляющих производство мяса и мясной продукции», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 15 июня 2012 г. № 73.

Санитарные нормы и правила «Санитарно-эпидемиологические требования к осуществлению производственного контроля при производстве, реализации, хранении, транспортировке продовольственного сырья и (или) пищевых продуктов», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 30 марта 2012 г. № 32.

Санитарные нормы и правила «Требования к продовольственному сырью и пищевым продуктам», Гигиенический норматив «Показатели безопасности и безвредности для человека продовольственного сырья и пищевых продуктов», утвержденные постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21 июня 2013 г. № 52.

4. Санитарные нормы, правила и гигиенические нормативы «Гигиенические требования к содержанию территорий населенных пунктов и организаций», утвержденные постановлениями Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 1 ноября 2011 г. № 110.

В табл. 15.2 приведен перечень требований к проверяемому мясоперерабатывающему предприятию, составленный в соответствии с чек-листом, с указанием пунктов ТНПА, устанавливающих эти требования, и количественного показателя при их нарушении.

Таблица 15.2

Чек-лист требований к мясоперерабатывающему предприятию

Требования, предъявляемые к проверяемому субъекту	Структурные элементы ТНПА	Количественный показатель
1	2	3
1. Общие данные		
1.1. Имеется и выполняется программа (схема) производственного контроля	п. 6 [1]; п. 13, 15 [2]	10
<i>Утверждается руководителем организации. Имеются приказы о закреплении лиц, ответственных за контроль и документирование на предприятии на всех этапах приемки сырья, производства готовой продукции, хранения сырья и готовой продукции, отпуска и транспортировки готовой продукции</i>		
1.2. Ассортимент вырабатываемой мясной продукции соответствует производственным мощностям, типу и оснащению организации	п. 3 [1]	9
1.3. Санитарно-защитная зона соответствует требованиям ТНПА	п. 10 [1]	6

1	2	3
2. Требования к территории. Отходы, обращение с отходами и другим мусором		
2.1. Территория предприятия содержится в чистоте	п. 11, 50 [1]	6
<i>Территория ограждена, имеет уклон для отвода атмосферных и смывных вод в ливневую канализацию</i>		
2.2. Территория предприятия имеет деление на функциональные зоны	п. 11, 14–19 [1]	6
<i>На предпроеизводственную, производственную, хозяйственно-складскую зоны, базу предубойного содержания животных с санитарным блоком и зону санитарной охраны источников водоснабжения</i>		
2.3. Расположение помещений и сооружений на территории организации обеспечивает отсутствие пересечения потоков сырья и готовой продукции, готовой продукции с животными, навозом, отходами производства, здоровых и подозрительных по заболеванию животных	п. 21 [1]	7
2.4. Подъездные пути, проходы, разгрузочные и загрузочные площадки имеют твердое, ровное без повреждений и выбоин покрытие	п. 11, 13, 23 [1]	6
2.5. Обеспечены условия для сбора, хранения и утилизации отходов	п. 16, 17 [1]	6
2.6. Асфальтированная (бетонная) площадка для мусоросборников ограждена	п. 16.3, 16.4, 16.5 [4]; п. 12 [1]	4
<i>Ограждена с трех сторон на высоту выше емкостей для сбора твердых отходов; размеры контейнерных площадок превышают по всему периметру размеры емкостей для сбора твердых отходов</i>		
2.7. Оборудованы мусоросборники с плотно закрывающимися крышками, которые своевременно очищаются	п. 17.3 [4]; п. 12 [1]	6
2.8. На территории организации предусмотрено две площадки для санитарной обработки автотранспорта с учетом поточности производства: одна – для автотранспорта, транспортирующего живых животных, вторая – для автотранспорта, перевозящего готовую продукцию	п. 27 [1]	4

1	2	3
2.9. На всех въездах (выездах) на территорию (с территории) организации для обеззараживания ходовой части автотранспорта имеется дезинфекционный барьер в грунте дороги из сплошного бетона или асфальта. Над дезбарьером оборудован навес, закрытый стенками с боковых сторон. Размеры барьера соответствуют требованиям ТНПА	п. 24, 25, 26 [1]	6
<i>Зимой к растворам средств дезинфекции добавляются препятствующие их замерзанию вещества или дезинфекционный барьер обогревается подведенными под него трубами с паровым (водяным) отоплением либо электрообогревом</i>		
3. Требования к водоснабжению предприятия		
3.1. Предприятие обеспечено горячей и холодной водой питьевого качества	п. 29 [1]	10
3.2. Ввод хозяйственно-питьевого водопровода на территорию оборудован в здании	п. 40 [1]	8
3.3. Качество воды (горячей и холодной), используемой на предприятии для технологических, питьевых и хозяйственно-бытовых нужд, а также льда и пара соответствует требованиям ТНПА	п. 31, 34, 35, 36 [1]	10
<i>Оценивается на основании протоколов лабораторных исследований за последний год.</i>		
<i>Порядок определения контролируемых показателей качества питьевой воды и составление программы производственного контроля качества питьевой воды соответствует требованиям нормативных правовых актов</i>		
3.4. Система технического водоснабжения организации отделена от системы хозяйственно-питьевого водоснабжения. Системы не имеют никаких соединений между собой и окрашены в отличительные цвета. Точки водозабора данных систем водоснабжения отмечены соответствующими надписями («Питьевая» и «Техническая»)	п. 32 [1]	7
3.5. Подпитка оборотной системы водоснабжения организации осуществляется из системы хозяйственно-питьевого водоснабжения организации с воздушным разрывом струи не менее 20 мм по вертикали	п. 33 [1]	7

Продолжение таблицы 15.2

1	2	3
3.6. В организации разработана план-схема водоснабжения и водоотведения с нанесением контрольных точек отбора проб воды для проведения лабораторных исследований	п. 41 [1]	8
3.7. Оборудование системы водоотведения организации соответствует предназначенной цели и находится в исправном состоянии	п. 44 [1]	8
3.8. Сброс производственных сточных вод, образующихся после санитарной обработки наружных поверхностей технологического оборудования, осуществляется через уклоны пола к канализационным трапам	п. 102 [1]	6
3.9. Сброс хозяйственно-бытовых и производственных сточных вод в системы дождевого водоотведения и поверхностного ливневого водосбора не осуществляется	п. 50 [1]	5
3.10. Канализационные трапы и отводящие канализационных трубы обеспечивают полное удаление стоков и промывных вод на любом участке пола	пп. 44, 46, 102 [1]	6
4. Требования к освещению, отоплению, вентиляции и кондиционированию воздуха		
4.1. Естественное и искусственное освещение в помещениях предприятия соответствует требованиям ТНПА	п. 52 [1]	4
<i>Естественное и искусственное освещение во всех помещениях объекта соответствуют ТКП 45-2.04-153-2009 «Естественное и искусственное освещение. Строительные нормы проектирования»</i>		
4.2. Световые проемы в помещениях предприятия не загромождаются	п. 59 [1]	4
4.3. В окнах световых проемов предприятия отсутствуют разбитые и составные стекла	п. 60, 61 [1]	4
<i>Стекла в световых проемах непрозрачными материалами не заменяются</i>		
4.4. Светильники искусственного освещения защищены арматурой, размещаются в соответствии со спецификой технологического процесса	п. 57 [1]	7
<i>В помещениях, где производится хранение сырья, технологические операции по производству пищевой продукции и ее компонентов, подготовка тары и укупорочных средств, хранение и отпуск готовой пищевой продукции</i>		

1	2	3
4.5. Системы отопления, вентиляции и кондиционирования на предприятии отвечают требованиям ТНПА	п. 64, 68 [1]	5
4.6. Параметры микроклимата на производственных участках предприятия соответствуют требованиям ТНПА	п. 63 [1]	5
<i>По результатам лабораторных исследований</i>		
4.7. Конструкции отопительного оборудования, оборудования систем вентиляции и кондиционирования воздуха на предприятии обеспечивают легкий доступ для его мойки и дезинфекции	п. 65, 70, 73 [1]	7
<i>Оборудование имеет покрытие, стойкое к применению моющих средств и средств дезинфекции; подвергается регулярным санитарным обработкам; содержится в чистоте</i>		
5. Требования к производственным, вспомогательным, складским помещениям		
5.1. Содержание и эксплуатация производственных, складских и вспомогательных помещений предприятия соответствуют требованиям ТНПА	п. 76 [1]	8
5.2. Взаимное расположение производственных, складских и вспомогательных помещений исключает возможность загрязнения готовой пищевой продукции и обеспечивает организацию поточности производства без перекрещивания движения сырья и готовой пищевой продукции	п. 77 [1]	9
5.3. В производственных помещениях предприятия: у входа размещаются коврики, смоченные дезинфицирующим раствором; все входы (выходы) оборудованы тамбурами; рабочие места, проходы и проезды не загромождаются сырьем, полуфабрикатами и готовой пищевой продукцией	п. 79, 114 [1]	8
<i>Оборудованы раковины для мытья рук, размещенные при входе в производственное помещение, а также в удобных для пользования местах на расстоянии не более 15 м от каждого рабочего места</i>		
5.4. Раковины для мытья рук имеют необходимое оснащение	п. 113 [1]	9

Продолжение таблицы 15.2

1	2	3
<i>Подводка холодной и горячей воды со стационарным смесителем; дозаторы с жидким мылом; средство дезинфекции для рук; полотенца разового пользования или электрополотенца</i>		
5.5. Отделка потолков производственных помещений предприятия и их состояние не создают угрозу загрязнения сырья и пищевой продукции. Потолки содержатся в чистоте	п. 105 [1]	7
5.6. Стены производственных, складских и вспомогательных помещений предприятия имеют отделку, допускающую регулярную мойку и дезинфекцию поверхностей в режимах, применяемых для конкретных видов производств	п. 104 [1]	7
5.7. Полы производственных помещений выполнены из влагостойких материалов, конструктивно соответствующих используемой технологии производства	п. 102 [1]	7
<i>Полы без выбоин и неровностей, легко подвергаются мойке и дезинфекции, имеют уклон к канализационным трапам</i>		
5.8. При уборке полов в производственных помещениях предприятия в процессе работы исключается возможность загрязнения технологического оборудования, инвентаря, обрабатываемого сырья и готовой пищевой продукции	п. 115 [1]	8
5.9. Конструкции окон в помещениях предприятий обеспечивают свободный доступ для санитарной обработки и ремонта внешних и внутренних рам и стекол	п. 106 [1]	6
5.10. Своевременно проводится текущий ремонт производственных, складских и вспомогательных помещений предприятия	п. 83 [1]	7
<i>Покраска, ремонт производственных помещений предприятия и оборудования, коридоров, рекреаций одновременно с выработкой продукции не проводятся</i>		
5.11. В производственных, складских и вспомогательных помещениях, где технологией производства предусмотрены специальные требования к микроклимату, осуществляется контроль за температурой и относительной влажностью	п. 81 [1]	

1	2	3
<i>Установлены приборы для контроля за температурой и относительной влажностью. Приборы должны быть поверены в соответствии с установленной периодичностью. Параметры микроклимата должны ежедневно фиксироваться в отдельном журнале</i>		
6. Требования к содержанию помещений. Уборка, мойка, дезинфекция		
6.1. В установленном порядке назначены лица, ответственные за контроль соблюдения режимов мойки и дезинфекции, дезинсекции, дератизации	п. 15 [2]	3
<i>Приказы, должностные инструкции</i>		
6.2. Организация обеспечена моющими и дезинфицирующими средствами, разрешенными к применению в установленном законодательством порядке, которые хранятся в соответствии с требованиями ТНПА	п. 120 [1]	6
6.3. Имеются условия для хранения и обработки уборочного инвентаря	п. 118 [1]	8
6.4. Имеются и соблюдаются инструкции по мойке и дезинфекции	п. 15, гл. 3 [2]	9
6.5. Во всех производственных, складских и вспомогательных помещениях предприятия полы, стены, потолки, окна, двери, оборудование всех видов содержатся в чистоте	п. 102, 104–106, 108–110 [1]	10
6.6. Уборочный инвентарь используется в соответствии с назначением	п. 117 [1]	8
6.7. На предприятии обеспечено проведение дератизационных и дезинсекционных мероприятий	п. 150 [1]	10
<i>Отсутствуют насекомые и грызуны и следы их жизнедеятельности</i>		
6.8. Дератизация и дезинсекция на предприятии проводятся в условиях, гарантирующих невозможность попадания средств дератизации и дезинсекции на сырье и готовую пищевую продукцию	п. 149 [1]	9
7. Требования к бытовым помещениям		
7.1. Предприятие обеспечено санитарно-бытовыми помещениями	п. 121–134 [1]	8

1	2	3
<i>В состав помещений для работников, непосредственно участвующих в процессе производства, включены: гардеробные для верхней и домашней одежды; гардеробные для рабочей и санитарной одежды и обуви; бельевые (участки) для чистой и грязной санитарной одежды; душевые; туалет; помещение для личной гигиены женщин; умывальная с раковинами для мойки рук; здравпункт или комната медицинского осмотра; помещение для хранения и санобработки уборочного инвентаря</i>		
7.2. Гардеробные для рабочей и санитарной одежды предприятия располагаются в помещениях, изолированных от гардеробных для верхней и домашней одежды	п. 123, 125 [1]	7
<i>Совместное хранение спецодежды и домашней одежды не допускается. Бытовые помещения для работников организации, непосредственно участвующих в процессе производства мяса и мясной продукции, следует оборудовать по типу санпропускников</i>		
7.3. Туалеты оборудованы в соответствии с требованиями ТНПА	п. 133, 134 [1]	10
7.4. Для уборки и дезинфекции санузлов и комнаты личной гигиены женщин выделен специальный инвентарь, который хранится в специально отведенном месте	п. 138, 139 [1]	9
<i>Инвентарь имеет специальную метку или окраску</i>		
7.5. Туалеты регулярно убираются и содержатся в чистоте; имеется коврик перед входом	п. 136, 137 [1]	10
7.6. Организована работа столовой в отдельно стоящем строении организации или в составе бытовых помещений	п. 142, 143 [1]	4
7.7. В комнатах приема пищи созданы условия для разогрева, хранения и приема пищи и соблюдения правил личной гигиены	п. 142, 145 [1]	4
8. Требования к технологическому оборудованию, инвентарю, таре		
8.1. Состояние резервуаров, технологического оборудования, аппаратуры, инвентаря удовлетворительное, они содержатся в чистоте	п. 151 [1]	9
8.2. Технологическое оборудование, аппаратура, посуда, тара, инвентарь изготовлены из материалов, разрешенных для контакта с пищевыми продуктами	п. 153, 169 [1]	9

1	2	3
<i>Использование деревянного инвентаря запрещается</i>		
8.3. Расстановка технологического оборудования соответствует технологическим схемам	п. 152 [1]	8
8.4. Технологическое оборудование, тара и инвентарь маркированы с указанием назначения и используются по назначению	п. 154 [1]	9
<i>Внутризаводской транспорт и внутрицеховая тара закреплены за отдельными видами сырья и готовой продукции, промаркированы</i>		
8.5. Технологическое оборудование, ванны, посуда, лотки имеют поверхности, позволяющие проводить их санитарную обработку. Чистота оборудования, инвентаря и тары в организации перед их использованием и после санитарной обработки должна подвергаться производственному контролю	п. 155, 156 [1]	9
<i>Технологическое оборудование должно иметь легкоочищаемую гладкую поверхность, без щелей, зазоров, выступающих болтов или заклепок и элементов, затрудняющих их санитарную обработку; смывы с оборудования осуществляются согласно схеме производственного контроля</i>		
8.6. Для санитарной обработки технологического оборудования в производственных помещениях предусмотрены водоразборные краны холодной и горячей воды со шлангами с наконечниками	п. 48, 162 [1]	9
<i>Также предусмотрены стационарные или передвижные моечные ванны, устройства приема производственных сточных вод от стационарных или передвижных моечных ванн</i>		
8.7. Для мойки и дезинфекции оборудования, инвентаря, тары на предприятии предусмотрено централизованное приготовление растворов моющих средств и средств дезинфекции	п. 165 [1]	7
9. Требования к технологическому процессу		
9.1. Все поступающее сырье, упаковочные материалы, тара, готовая продукция должны соответствовать требованиям ТНПА, сопровождаться документами, удостоверяющими их качество и безопасность	п. 190 [1]	9
9.2. Ведутся журналы для отметок временных этапов техрегламентов и нормируемых технологических инструкций	п. 15 [2]	8

Продолжение таблицы 15.2

1	2	3
9.3. Для производства продукции используются разрешенные в установленном порядке пищевые и технологические добавки	п. 199, 200 [1]	9
<i>Пищевые добавки должны применяться в соответствии с требованиями ТИПА. В организации их хранят в условиях, исключающих риск загрязнения и порчи, в таре завода-изготовителя. Запрещается пересыпать (переливать) пищевые добавки в другую тару для складского хранения. Их растворы готовятся и выдаются на производство в емкостях с указанием наименования и концентрации</i>		
9.4. Сырье допускается в производство только после проведения входного контроля на соответствие сопроводительным документам и требованиям безопасности	п. 190, 191 [1]	9
<i>При входном контроле сырья обеспечивают: исключение возможности использования и переработки поступившего сырья до того, как оно подвергнется производственному контролю на соответствие установленным требованиям безопасности; идентификацию и полную оценки по показателям безопасности и качества поступившего сырья, вспомогательных материалов; изолирование сырья при выявлении его несоответствия установленным требованиям</i>		
9.5. Подготовка сырья на предприятии к производству проводится в подготовительном отделении	п. 193, 194 [1]	8
<i>Сырье растаривается после предварительной очистки тары от поверхностных загрязнений. После вскрытия тары сырье пересыпается или перекачивается во внутрицеховую маркированную тару. Хранение сырья в оборотной таре в производственных помещениях организации категорически запрещается. В помещении подготовительного отделения хранится суточный запас сырья. После опорожнения тара немедленно удаляется из подготовительного отделения</i>		
9.6. Перевозка сырья по производственной территории производится в маркированных закрытых емкостях	п. 198 [1]	7
9.7. На всех этапах производства мясо и мясная продукция должны быть защищены от любых загрязнений	п. 181 [1]	8
9.8. В каждом цехе ведется журнал учета ремонтных работ на технологическом оборудовании	п. 15 [2]	7

Продолжение таблицы 15.2

1	2	3
9.9. Хранение тары и упаковочных материалов непосредственно в производственных цехах не допускается; они хранятся в специально выделенном помещении	п. 217, 218, 222 [1]	8
<i>Упаковочные материалы должны храниться на территории вне участков производства и быть защищены от загрязнения</i>		
9.10. Температура и влажность в камере или складе хранения готовой продукции, а также порядок хранения и сроки годности готовой продукции контролируются стационарными приборами	п. 209 [1]	10
9.11. Мойка оборотной тары проводится отдельно от мойки внутрицеховой тары и инвентаря	п. 176 [1]	7
<i>Оборотная тара перед употреблением должна подвергаться обязательной санитарной обработке на предприятии независимо от того, была ли она обработана до доставки на предприятие</i>		
9.12. Все этапы производства мяса и мясной продукции осуществляются в соответствии с технологическими инструкциями, утвержденными в установленном порядке. Ведется регистрация параметров технологии производства мяса и мясной продукции (технологические журналы, компьютерный учет и др.) от первого технологического этапа до последнего для каждой партии	п. 178–180 [1]	10
10. Организация производственного контроля		
10.1. Технологические санитарно-гигиенические режимы производства осуществляются на основании определения контрольных критических точек и анализа рисков для безопасности продукции	п. 10 [2]	9
10.2. На предприятии имеется собственная аккредитованная производственная лаборатория (и (или) лабораторные исследования осуществляются на договорной основе)	п. 11 [2]	9
10.3. Безопасность и качество сырья и готовой продукции соответствует ТНПА	п. 190, 202 [1], [3]	10
<i>На основании результатов лабораторных исследований за проверяемый период</i>		

1	2	3
11. Требования к персоналу		
11.1. Работники организации прошли обязательные медицинские осмотры и имеют справки о прохождении медицинских осмотров с отметкой о прохождении гигиенического обучения и аттестацией с допусками к работе	пп. 234, 236 [1]; п. 15 [2]	10
<i>Порядок проведения и перечень контингентов определены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 апреля 2010 г. № 47 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства здравоохранения Республики Беларусь»</i>		
11.2. Работники ежегодно проходят гигиеническое обучение. Владеют знаниями гигиенических требований	п. 236 [1]; п. 15 [2]	10
11.3. На объекте созданы условия для соблюдения правил личной гигиены персоналом	п. 121, 123, 125 [1]	10
<i>Имеются и функционируют умывальные раковины, средства для мытья и дезинфекции рук</i>		
11.4. Персонал работает в чистой санитарной одежде, головных уборах, использует спецодежду по назначению, обеспечен комплектами спецодежды в соответствии с установленными нормативами	п. 239, 241 [1]	10
<i>Исключена возможность попадания в продукты различного рода загрязнений и посторонних предметов</i>		
11.5. Раковины на объекте снабжены дозатором с жидким мылом и антисептиком для обработки рук, электрополотенцем или одноразовыми полотенцами	п. 113, 114 [1]	10
12. Требования к транспортировке сырья и готовой продукции		
12.1. Транспорт, используемый для перевозки продукции чистый, в исправном состоянии. Кузов машины имеет гигиеническое покрытие	п. 225–227 [1]	9
12.2. Водитель-экспедитор (экспедитор) имеет при себе санитарную одежду и медицинскую справку установленного образца о состоянии здоровья	п. 233 [1]	10
12.3. Совместная транспортировка готовых пищевых продуктов с сырьем и непродовольственными товарами не осуществляется	п. 230 [1]	10
12.4. При транспортировании сырья и пищевых продуктов соблюдаются требования ТНПА	п. 228, 229, 232 [1]	9

Ранжирование нарушений и применение корректирующих мер к нарушителю

Для ранжирования нарушений по степени эпидемической опасности применяют их балльную оценку от 1 до 10 баллов. Чем выше степень опасности нарушения, тем выше балл. Так, если выявленное нарушение может повлиять на безопасность продукции минимально, то ему присваивают 1 балл.

Нарушению, которое имеет самую высокую эпидемическую опасность, присваивают 10 баллов.

Промежуточное ранжирование проводят в зависимости от опасности нарушения.

При отсутствии нарушения баллы не начисляются.

Кроме этого, для установления группы риска предприятия дополнительно применяют рейтинговую схему оценки в зависимости от вида предприятия, его производственной мощности, вида основной и дополнительной деятельности, степени эпидемиологического риска используемых предприятием пищевых продуктов, чувствительности потребителя к вырабатываемой предприятием продукции и т. д. (табл. 15.3).

Если на предприятии имеются дополнительные риски, то к сумме баллов по чек-листу добавляют дополнительные в соответствии рейтинговой оценкой.

Таблица 15.3

Рейтинговая сумма оценки

Параметры	Балл рейтинговой оценки параметров
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Обработка (подготовка) составных продуктов питания, содержащих обработанные продукты растительного происхождения в качестве ингредиентов	6
2. Обращение с продуктами, которые не нуждаются в поддержании низкой температуры	1
3. Число работающих на предприятии более 50 человек	10
4. Число работающих на предприятии от 11 до 50 человек	5
5. Число работающих на предприятии до 10 человек	1

1	2
6. Приготовление питания для детей до 5 лет	10
7. Продукция предприятия реализуется только на экспорт	10
8. Продукция предприятия реализуется на экспорт и на внутреннем рынке страны	10
9. Продукция предприятия реализуется на внутреннем рынке страны в нескольких различных населенных пунктах	5
10. Продукция предприятия реализуется на внутреннем рынке страны локально (только в одном населенном пункте, деревне)	1
11. Отсутствие на объекте централизованного проточного водоснабжения	10
12. Наличие вспышек заболеваний, связанных с деятельностью объекта за последние пять лет	10
13. Наличие на административной территории вспышек заболеваний, связанных с продукцией, схожей с вырабатываемой и реализуемой данным объектом, за последние пять лет	5
14. Наличие фактов реализации продукции с истекшими сроками годности в течение проверяемого периода	10
15. Наличие выявленных и устраненных в ходе предыдущих проверок нарушений санитарно-эпидемиологического законодательства, имеющих по чек-листу оценку 8–10 баллов	5
16. Наличие единичных фактов необоснованного невыполнения требований предписаний органов госсаннадзора	5
17. Систематическое (неоднократное) необоснованное невыполнение требований предписаний органов госсаннадзора	10
18. Наличие предписаний органов госсаннадзора о приостановлении эксплуатации объекта (отдельных участков) за проверяемый период	10
19. Наличие обоснованных жалоб населения на качество продукции	5
Итого	129

По каждому нарушению баллы, полученные по результатам проверки с применением чек-листа, суммируют с баллами схемы рейтинговой оценки.

Минимальная сумма баллов составляет 1, максимальная – 1054.

В зависимости от суммы баллов выносят решение об отнесении объекта надзора к одной из трех подгрупп санитарно-

эпидемиологической надежности и применении к этому объекту корректирующих мер в соответствии с законодательством Республики Беларусь (табл. 15.4).

Таблица 15.4

Группы санитарно-эпидемической надежности

Группа	Число баллов	Степень опасности	Корректирующие меры при проведении контрольной (надзорной) деятельности	Примечание	
				для мясоперерабатывающих предприятий	предприятий, деятельность которых связана с производством птицепродукции
1	2	3	4	5	6
Первая	1–55	Низкая	Меры административно-го воздействия могут не применяться, а выявленные незначительные нарушения предлагается устранить в кратчайшие сроки	При отсутствии нарушений п. 1.1, 3.1, 3.3, 5.6, 5.7, 5.8, 6.2, 7.2, 7.4, 9.10, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 12.1	При отсутствии нарушений п. 1.1, 3.1, 3.3, 4.5, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 6.2, 7.1, 7.3, 9.9, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 12.1
Вторая	56–724	Средняя	Применяются меры административного взыскания; ограничение деятельности (в т. ч. сокращение ассортимента); в адрес руководителя предприятия направляется предписание о необходимости проведения мероприятий по улучшению состояния и повышению эпиднадежности объекта с указанием конкретных сроков их исполнения	При отсутствии нарушений п. 1.1, 3.1, 3.3, 5.6, 5.7, 5.8, 6.2, 7.2, 7.4, 9.10, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 12.1	При отсутствии нарушений п. 1.1, 3.1, 3.3, 4.5, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 6.2, 7.1, 7.3, 9.9, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 12.1

1	2	3	4	5	6
Третья	725-1054	Высокая	Выносятся предписание о приостановлении его деятельности; ограничение деятельности (в т. ч. сокращение ассортимента); в адрес руководителя предприятия направляется предписание о необходимости проведения мероприятий по улучшению состояния и повышению эпиднадежности объекта с указанием конкретных сроков их исполнения; виновные в нарушениях должностные лица проверенного объекта (индивидуальный предприниматель) и (или) юридическое лицо привлекаются к административной ответственности	А также при наличии нарушений хотя бы одного из пунктов (независимо от суммы баллов): 1.1, 3.1, 3.3, 5.6, 5.7, 5.8, 6.2, 7.2, 7.4, 9.10, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 12.1	А также при наличии нарушений хотя бы одного из пунктов (независимо от суммы баллов) 1.1, 3.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 6.1, 9.9, 11.1, 11.2

Если по результатам проверки предприятия имеется нарушение одного из пунктов чек-листа, то к нарушителю применяют корректирующие меры (табл. 15.5).

Таблица 15.5

Корректирующие действия при проведении контрольной деятельности

Корректирующие меры при проведении контрольной (надзорной) деятельности	Нарушение одного из пунктов чек-листа	
	для мясоперерабатывающих предприятий	предприятий, деятельность которых связана с производством птицепродукции
1	2	3
Руководителю предприятия дается предложение об отстранении от работы лиц, своевременно не прошедших медосмотр или гигиеническое обучение	11.1, 11.2	11.1, 11.2

1	2	3
Выносятся предписание об изъятии продукции из обращения, а виновные в нарушениях должностные лица проверенного объекта (индивидуальный предприниматель) привлекаются к административной ответственности	9.1, 9.4	9.1, 9.4, 10.1

Контрольные вопросы

1. Какие показатели рассчитываются для оценки профилактики производственного травматизма?
2. Как рассчитать показатели улучшения условий и охраны труда?
3. Как рассчитать показатели обеспечения контроля и надзора за состоянием условий и охраны труда?
4. Как определить прямой экономический эффект от сокращения качественных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?
5. Как провести мониторинг совершенствования охраны труда?
6. Как выбрать объект наблюдения при проведении мониторинга?
7. Как сделать анализ результатов мониторинга?
8. Что Вы понимаете под термином «чек-лист»?
9. Какой порядок заполнения чек-листа?
10. Как ранжируются нарушения и применяются корректирующие меры к нарушителю?

Ситуационные задачи

Задача 1. Рассчитать индикаторы для анализа состояния охраны труда для сельскохозяйственной организации (по заданию преподавателя).

Задача 2. Составить рекомендации по мониторингу производственного оборудования для послеуборочной обработки продукции и выбрать объект наблюдения.

Задача 3. Составить чек-лист требований для сельскохозяйственной организации.

Задача 4. Провести ранжирования нарушений на основании чек-листа (по заданию преподавателя).

Задача 5. Разработать корректирующие действия при проведении контрольной деятельности (по заданию преподавателя).

Практическая работа № 16

МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРАВМАТИЗМА

Цель занятия: приобрести навыки по проведению мониторинга показателей травматизма.

Задачи занятия

1. Изучить методику проведения мониторинга показателей травматизма.
2. Овладеть практическими навыками мониторинга показателей травматизма.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. На занятии в аудитории овладеть практическими действиями по расчету показателей травматизма.
3. Оформить отчет и рассчитать показатели травматизма.
4. Проверить знания по теме занятия контрольными вопросами.

Введение

Актуальность проблемы травматизма определяется как аспектами оказания экстренной и специализированной медицинской помощи, так и его последствиями (инвалидностью и смертностью), имеющими социальное и экономическое значение. Ежегодно в Республике Беларусь травмы получают более 750 тысяч человек, из них около 150 тысяч, или 20 %, – это дети в возрасте до 18 лет.

Анализ результатов работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в организациях агропромышленного комплекса (далее – АПК) показывает, что несмотря на достигнутые отдельные определенные положительные результаты в целом по отрасли, для многих нанимателей решение вопросов охраны труда не стало приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности. Постоянно приходится констатировать допускаемые нарушения требований правил и норм охраны труда,

трудовой и производственной дисциплины на всех этапах сельскохозяйственного производства, в том числе и в период подготовки и производства массовых весенне-полевых работ.

Во многих организациях АПК не обеспечивается системный подход к решению проблем безопасности труда, управлению существующими рисками травмирования работников. По-прежнему требует совершенствования работа по разработке организационно-технических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности труда при организации и проведении массовых механизированных работ.

Большинство выявленных в сельскохозяйственных организациях республики недостатков являются следствием нарушений требований безопасности труда, изложенных в нормативных правовых актах и технических нормативных правовых актах, действующих в отрасли. Так, нередко случаи, когда к выполнению работ с повышенной опасностью допускаются трактористы-машинисты и работники других профессий, не прошедшие инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.

Во многих организациях АПК отмечаются случаи допуска к эксплуатации технически неисправных тракторов, прицепов и сложной сельскохозяйственной техники, не прошедших ежегодного технического осмотра.

Нередкими являются случаи допуска к эксплуатации технически неисправных сельскохозяйственных машин и механизмов с отсутствующими защитными кожухами движущихся и вращающихся их частей (цепные, ременные и зубчатые передачи и т. д.).

Имеют место случаи, когда не принимаются меры к изготовлению и восстановлению защитных ограждений и приспособлений в процессе ремонта сельскохозяйственных машин и механизмов.

Игнорирование установленных требований охраны труда влечет за собой травмирование работников.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общее положение

В настоящее время перед руководителями и специалистами организаций АПК стоит задача и по обеспечению здоровых

и безопасных условий труда при подготовке сельскохозяйственной техники к работе. Причем полагаем важным отметить, что дополнительные мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предупреждению производственного травматизма необходимо принять с учетом обстоятельств и причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, произошедших в предыдущие годы.

Проводя анализ видов происшествий, повлекших несчастные случаи с тяжелыми последствиями, установлено, что более 20 % из них произошло при выполнении работ по ремонту и обслуживанию сельскохозяйственных машин, агрегатов и оборудования.

В целях обеспечения безопасности труда необходимо:

- при выполнении почвообрабатывающих, посевных и посадочных работ руководствоваться требованиями, изложенными организациями-изготовителями в технических описаниях и инструкциях по эксплуатации применяемых машин, и вышеуказанными правилами;

- перед началом весенне-полевых работ проводить с работниками внеплановый инструктаж по охране труда по профессиям и всем видам выполняемых ими работ. Не допускать к работе работников, не прошедших обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- провести комиссионную приемку подготовленной для проведения весенне-полевых работ техники, в т. ч. и на соответствие ее требованиям безопасности труда. Не допускать к эксплуатации тракторы, сельскохозяйственные машины и агрегаты, не отвечающие требованиям безопасности, не прошедшие технические осмотры инспекторами Ростехнадзора;

- до начала работы проверять на герметичность соединений все машины, механизмы и аппаратуру для внесения удобрений. При использовании жидких минеральных удобрений принять меры по очистке, промывке и проверке на подтекание чистой водой все емкости, трубопроводы, шланги, краны, насосы, форсунки и другие детали машин для приготовления и внесения удобрений;

- к эксплуатации машин для химических средств защиты растений допускать работников, прошедших обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний по вопросам охраны труда и медицинский осмотр, обеспеченных соответствующими средствами индивидуальной защиты;

– исключить случаи допуска к выполнению работ с пестицидами и агрохимикатами лиц моложе 18 лет, а также работников, имеющих медицинские противопоказания, беременных и кормящих грудью женщин;

– исключить случаи применения труда женщин при транспортировке, погрузке и разгрузке пестицидов;

– загрузку агрегатов минеральными удобрениями производить при выключенном двигателе трактора;

– обеспечить загрузку минеральных удобрений в машины и агрегаты механизированным способом при массе одной упаковки удобрений более 10 кг;

– работы по приготовлению, разведению и смешиванию жидких минеральных удобрений производить с использованием специальной аппаратуры и средств индивидуальной защиты;

– все места работы с пестицидами и минеральными удобрениями обеспечить медицинскими аптечками;

– обеспечить контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда, безопасных приемов и методов работ, трудовой и производственной дисциплины;

– приостанавливать работы в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работающим. Не допускать к работе (отстранять от работы) работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

– составить маршруты передвижения техники с одного участка производства на другой. Исключить случаи использования тракторов и автомобилей не по назначению, установить контроль за их передвижением к местам выполнения работ;

– оборудовать специальные места для кратковременного отдыха и приема пищи работающих в поле;

– принять меры по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, исправным инструментом и инвентарем. Отстранять от работы работников, не использующих выданные средства индивидуальной защиты при выполнении работ с повышенной опасностью;

– проводить предрейсовые медицинские осмотры водителей и механизаторов. Организовать хранение транспортных средств в специально отведенных местах;

– перевозку работников к месту работы и обратно производить только на специально оборудованных автомобилях.

Статистика несчастных случаев в отраслях сельскохозяйственного производства

Задача 1. По двум или трем годам (базисному и текущему) имеются данные о причинах несчастных случаев в отдельных отраслях АПК РБ.

Необходимо провести сравнительный анализ распределения несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства и причин их возникновения:

- рассчитать структуру несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства;
- определить структуру несчастных случаев по причинам, их вызвавшим;
- дать сравнительный анализ причин несчастных случаев в отраслях сельскохозяйственного производства, используя данные базисного и текущего годов;
- построить графики по результатам анализа.

Методические указания

1. Рассчитать структуру несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства. Общее количество несчастных случаев по каждой причине принять за 100 % и определить удельный вес несчастных случаев в каждой отрасли сельскохозяйственного производства (табл. 16.1).

2. Определить структуру несчастных случаев по причинам, их вызвавшим.

3. Общее количество несчастных случаев в каждой отрасли принять за 100 % и определить удельный вес причин в структуре несчастных случаев (табл. 16.2).

4. Провести сравнительный анализ количества и причин несчастных случаев в базовом и текущем году, используя данные табл. 16.1 и 16.2, провести анализ полученных величин.

Таблица 16.1

Распределение несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства и причинам, их вызвавшим, ед.

Отрасль сельскохозяйственного производства	Причины несчастных случаев (базисный/текущий год)								
	Технич. неисправ. машин и обор.	Наруш. труд. и произв. дисципли.	Наруш. правил дорож. движения	Недостатки в инструкц. по ОТ и орг. раб. мест	Нарушен. треб. безоп. при эксплуатации трансп. средств	Нарушение безоп. технологич. процессов	Работа не по спец.	Прочие причины	Всего несчастн. случаев
Растениев. и перераб.									
Ремонт. работы, обл. техники									
Строитель-ство									
Животно-водство									
Дорожно-транспорт-ные про-исшествия									
Прочие отрасли									
Итого									

Таблица 16.2

Структура несчастных случаев по причинам, их вызвавшим, % к итогу

Отрасль сельскохозяйственного производства	Причины несчастных случаев (базисный/текущий год)								
	Технич. неиспр. машин и обор.	Наруш. труд. и произв. дисципли.	Наруш. правил дорож. движ.	Недостатки в инструкц. по ОТ и орг. раб. мест	Наруш. треб. безоп. при эксплуатац. трансп. средств	Наруш. безоп. технолог. процес.	Работа не по специал.	Прочие причины	Всего несчаст. случаев
Растениев. и перераб.									100
Ремонт. работы, обсл. техники									100
Строитель- ство									100
Животно- водство									100
Дорожно- трансп. происшест- вия									100
Прочие отрасли									100
Итого									100

В табл. 16.3 приведены исходные данные для выполнения работы (производственный травматизм и профессиональные заболевания работников в Республике Беларусь).

Таблица 16.3

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, чел.

Год	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом				Численность потерпевших со смертельным исходом				Число чел.-дн. нетрудоспособности у потерпевших с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более (включая умерших), временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году, тыс.
	Всего	Из них			Всего	Из них			
		женщины	работники в возрасте до 18 лет	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления		женщины	работники в возрасте до 18 лет	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления	
<i>i-8</i>	21 624	5354	110	181	445	43	10	68	546,7
<i>i-7</i>	13 027	3030	67	222	345	14	3	98	349,9
<i>i-6</i>	10 633	2457	42	373	298	17	2	94	300,5
<i>i-5</i>	8218	2170	41	327	258	27	2	84	277,0
<i>i-4</i>	7207	1834	38	336	234	12	3	88	224,5
<i>i-3</i>	5995	1473	21	315	228	18	2	71	187,1
<i>i-2</i>	5642	1465	16	329	214	20	–	81	192,0
<i>i-1</i>	5488	1378	18	319	248	15	–	89	178,2
<i>i</i>	4530	1186	28	275	235	16	4	81	155,9

Таблица 16.4

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве,
на 1000 работающих чел.

Год	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом			Численность потерпевших со смертельным исходом			Количество дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего
	Всего	Из них		Всего	Из них		
		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления	
<i>i-8</i>	4,54	2,16	0,04	0,093	0,009	0,014	25,3
<i>i-7</i>	3,34	1,52	0,06	0,089	0,007	0,025	26,9
<i>i-6</i>	2,63	1,18	0,09	0,074	0,008	0,023	28,3
<i>i-5</i>	2,05	1,04	0,08	0,064	0,013	0,021	33,7
<i>i-4</i>	1,80	0,88	0,08	0,058	0,006	0,022	31,1
<i>i-3</i>	1,56	0,73	0,08	0,059	0,009	0,018	31,2
<i>i-2</i>	1,49	0,74	0,09	0,056	0,010	0,021	34,0
<i>i-1</i>	1,42	0,69	0,08	0,064	0,007	0,023	32,5
<i>i</i>	1,17	0,59	0,07	0,061	0,008	0,021	34,4

Таблица 16.5

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, по областям, чел.

Наименование	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом								Численность потерпевших со смертельным исходом								Число чел.-дн. нетрудоспособности потерпевших с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более (включая умерших), временная нетрудоспособность которых закончилась в отчетном году, тыс.	
	Всего		Из них						Всего		Из них							
			женщины		работники в возрасте до 18 лет	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления					женщины		работники в возрасте до 18 лет	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления				
	i-1	i	i-1	i		i-1	i	i-1	i	i-1	i	i-1		i	i-1	i		
Республика Беларусь	5488	4530	1378	1186	18	28	319	275	248	235	15	16	-	4	89	81	178,2	155,9
По областям:																		
Брестская	834	707	183	198	2	5	67	39	47	34	2	3	-	-	21	14	27,4	22,9
Витебская	709	589	168	171	1	3	42	37	55	30	7	3	-	2	16	13	21,0	19,8
Гомельская	733	519	180	132	-	2	37	20	23	21	-	3	-	-	7	3	25,4	17,9
Гродненская	543	419	120	88	2	7	50	33	28	18	2	1	-	-	11	5	18,3	18,3
г. Минск	1116	996	301	267	9	2	39	50	34	54	1	2	-	1	10	18	34,5	33,1
Минская	947	784	264	199	3	7	54	59	40	38	2	2	-	-	18	14	31,0	26,5
Могилевская	606	516	162	131	1	2	30	37	21	40	1	2	-	1	6	14	20,6	17,4

Таблица 16.6

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, на 1000 работающих, по областям, чел.

Наименование	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом						Численность потерпевших со смертельным исходом						Количество дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего	
	Всего		Из них				Всего		Из них					
			женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления					женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления				
	<i>i-1</i>	<i>i</i>		<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>		<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>		
Республика Беларусь	1,42	1,17	0,69	0,59	0,08	0,07	0,064	0,061	0,007	0,008	0,023	0,021	32,5	34,4
По областям:														
Брестская	1,58	1,34	0,67	0,73	0,13	0,07	0,089	0,065	0,007	0,011	0,040	0,027	32,8	32,4
Витебская	1,45	1,20	0,65	0,67	0,09	0,08	0,113	0,061	0,027	0,012	0,033	0,027	29,5	33,5
Гомельская	1,27	0,91	0,60	0,45	0,06	0,04	0,040	0,037	-	0,010	0,012	0,005	34,6	34,5
Гродненская	1,28	0,98	0,54	0,40	0,12	0,08	0,066	0,042	0,009	0,005	0,026	0,012	33,8	43,7
г. Минск	1,32	1,16	0,68	0,59	0,05	0,06	0,040	0,063	0,002	0,004	0,012	0,021	31,0	33,3
Минская	1,70	1,40	0,92	0,70	0,10	0,11	0,072	0,068	0,007	0,007	0,032	0,025	32,7	33,7
Могилевская	1,40	1,20	0,71	0,58	0,07	0,09	0,048	0,093	0,004	0,009	0,014	0,033	34,0	33,7

Таблица 16.7

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, по отраслям экономики в *i*-м году, чел.

Наименование	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом			Численность потерпевших со смертельным исходом			Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве и со смертельным исходом, на 1000 работающих		Количество дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего
	Всего	из них		Всего	Из них		Всего	В том числе женщины	
		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Всего	4530	1186	275	235	16	81	1,17	0,59	34,4
Промышленность	1758	450	68	47	3	13	1,61	0,92	33,8
Сельское хозяйство	1009	316	85	55	6	25	2,16	1,77	35,8
Сельскохозяйственное производство	959	310	80	53	6	25	2,21	1,84	35,7
Лесное хозяйство	30	4	–	2	–	–	0,87	0,82	44,5
Транспорт:	265	36	4	25	1	–	1,18	0,57	34,7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
– железнодорожный	50	9	–	3	–	–	0,61	0,30	53,0
– шоссейный	161	21	1	14	–	–	1,43	0,81	30,9
– автомобильный	138	17	–	11	–	–	1,64	0,89	29,0
– трубопроводный	3	–	–	1	–	–	0,38	–	58,7
– авиационный	12	4	–	1	–	–	2,16	2,32	11,1
Связь	28	14	–	2	–	–	0,44	0,35	40,9
Строительство	698	62	92	69	–	35	2,35	0,94	33,5
Строительно-монтажные организации	594	54	78	62	–	31	2,55	1,18	33,8
Торговля и общественное питание	141	62	5	8	4	1	0,41	0,26	27,7
Материально-техническое снабжение и сбыт	31	4	2	3	–	1	1,29	0,44	36,1
Заготовки	5	3	–	1	–	–	1,08	1,15	33,2
Операции с недвижимым имуществом	25	6	2	2	–	1	1,37	0,64	24,8
Общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка	3	–	1	–	–	–	0,34	–	10,7
Геология и разведка недр, геодезическая и гидрометеорологическая службы	7	1	–	1	–	–	1,19	0,34	62,7

Окончание таблицы 16.7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Жилищно-коммунальное хозяйство	139	20	9	9	–	4	0,76	0,31	40,8
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	5	1	–	1	–	–	0,37	0,09	29,8
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	103	53	–	2	1	–	0,33	0,21	45,3
Здравоохранение	62	37	–	2	1	–	0,23	0,16	34,3
Образование	101	65	3	1	–	–	0,22	0,18	33,4
Культура и искусство	31	24	1	1	–	1	1,69	2,00	62,6
Наука и научное обслуживание	29	4	1	1	–	–	0,79	0,22	28,9
Финансы, кредит и страхование	34	27	–	1	1	–	0,58	0,62	23,0
Управление	46	21	–	2	–	–	0,53	0,39	27,2
Общественные объединения	10	2	–	–	–	–	1,24	0,44	24,6

Таблица 16.8

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, по отраслям промышленности в *i*-м году, чел.

Наименование	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом			Численность потерпевших со смертельным исходом			Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве и со смертельным исходом, на 1000 работающих		Количество дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего
	Всего	Из них		Всего	Из них		Всего	В том числе женщины	
		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Промышленность	1758	450	68	47	3	13	1,61	0,92	33,8
Электроэнергетика	10	3	-	1	-	-	0,23	0,29	46,1
Топливная	23	5	3	-	-	-	1,25	0,88	44,5
Черная металлургия	20	6	-	1	-	-	1,04	1,10	42,2
Цветная металлургия	6	2	-	2	-	-	4,03	4,36	17,3
Химическая и нефтехимическая	111	25	3	2	-	-	1,04	0,56	42,7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Химическая	73	14	1	2	-	-	0,81	0,38	51,6
Нефтехимическая	38	11	2	-	-	-	2,19	1,39	25,5
Машиностроение и металлообработка	759	169	24	6	1	3	1,94	1,14	30,7
Машиностроение	682	159	16	5	1	2	2,02	1,18	29,3
Лесная, деревообрабаты- вающая и целлюлозно- бумажная	318	46	18	8	-	2	2,70	1,31	33,6
Лесозаготовительная	66	5	5	3	-	1	3,18	1,63	36,3
Промышленность строи- тельных материалов	90	10	6	9	1	3	1,99	0,74	35,3
Стекольная и фарфоро-фаянсовая	28	9	1	-	-	-	1,70	1,10	30,2
Легкая	149	80	4	4	-	-	1,04	0,73	35,0
Текстильная	83	43	2	-	-	-	1,39	1,03	41,7
Швейная	40	27	1	-	-	-	0,68	0,53	23,2
Кожев., меховая и обувная	24	10	1	4	-	-	1,01	0,60	32,9
Пищевая	194	79	5	11	1	4	1,40	0,98	38,8
Пищевкусовая	89	33	3	5	-	2	1,17	0,73	42,1
Рыбная	11	6	1	1	-	1	1,94	1,54	21,2
Микробиологическая	1	-	-	-	-	-	0,51	-	75,0
Мукомольно-крупяная и комбикормовая	15	6	1	2	-	1	1,14	0,98	50,9
Медицинская	8	2	-	-	-	-	0,97	0,38	20,1
Полиграфическая	10	3	2	1	-	-	0,98	0,53	16,0

Таблица 16.9

Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве, по министерствам, концернам и другим органам государственного управления в 2005 году, чел.

Наименование	Численность работников, потерпевших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 раб. день и более и со смертельным исходом			Численность потерпевших со смертельным исходом			Количество дней нетрудоспособности в расчете на одного потерпевшего
	Всего	Из них		Всего	Из них		
		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления		женщины	в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или токсического отравления	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Управление делами Президента Республики Беларусь	35	15	2	1	1	1	26,2
Минжилкомхоз	4	—	—	—	—	—	35,0
Минздрав	8	6	—	—	—	—	28,5
Минкультуры	8	3	—	1	—	—	34,8
Министерство лесного хозяйства	33	3	1	4	—	1	36,8
Минобразования	25	14	1	—	—	—	31,9

Продолжение таблицы 16.9

1	2	3	4	5	6	7	8
Министерство по налогам и сборам	8	6	–	–	–	–	17,1
Минприроды	4	2	–	–	–	–	96,3
Минсвязи	31	14	–	2	–	–	37,5
Минсельхозпрод (система)	1139	364	86	64	6	27	36,2
Минтруда и соцзащиты	1	–	–	1	–	–	129
Минторг	16	4	1	–	–	–	24,3
Минтранс	97	14	2	6	–	1	29,6
Минфин	2	–	–	–	–	–	26,0
Минэкономики	2	–	–	–	–	–	39,0
Минэнерго	65	12	8	5	–	2	41,2
Минюст	2	2	–	–	–	–	15,5
Минстройархитектуры	245	32	26	16	1	7	36,7
Минпром	603	153	13	8	1	3	28,6
Минстат	1	–	1	–	–	–	22,0
Минспорта	5	1	–	–	–	–	24,8
Министерство информации	8	4	–	1	–	–	15,8
Госкомавиации	12	3	–	1	–	–	19,8
Государственный таможенный комитет	6	2	–	–	–	–	39,2

1	2	3	4	5	6	7	8
Комитет по земельным ресурсам, геодезии и картографии при Совете Министров РБ	5	3	–	–	–	–	18,2
Комитет по стандартизации, метрологии и сертификации при Совете Министров РБ	2	1	-	-	-	–	8,5
Национальная академия наук РБ	14	1	1	1	–	–	42,6
Национальный банк	10	7	1	–	–	–	40,6
Белгосстрах	10	9	–	–	–	–	20,0
Концерн «Беллепром»	99	50	1	4	–	–	32,9
Концерн «Беллесбумпром»	155	30	9	2	–	–	34,9
Концерн «Белместпром»	14	5	3	–	–	–	37,0
Концерн «Белнефтехим»	102	25	–	4	–	–	50,6
Концерн «Белгоспищепром»	38	15	–	2	–	–	39,7
Белорусская железная дорога	75	11	3	4	–	–	53,7
Областные (Минский городской) исполнительные комитеты ¹⁾	1692	507	133	108	6	43	34,6

¹⁾ Здесь и далее – включая предприятия перерабатывающей промышленности.

Таблица 16.10

Профессиональные заболевания в Республике Беларусь

Наименование	<i>i-6</i>	<i>i-5</i>	<i>i-4</i>	<i>i-3</i>	<i>i-2</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>
Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	281	249	295	227	186	226	216
Мужчины	199	169	215	138	132	145	158
Женщины	82	80	80	89	54	81	58
Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, на 100 тыс. работающих, чел.	7	6	7	6	5	6	6
Мужчины ¹⁾	10	9	11	7	7	8	8
Женщины ¹⁾	4	4	4	4	3	4	3

¹⁾ На 100 тыс. работающих соответствующего пола.

Таблица 16.11

Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, по областям, чел.

Наименование	Всего		В том числе женщины	
	<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>
Республика Беларусь	226	216	81	58
По областям:				
Брестская	3	4	-	3
Витебская	4	3	4	2
Гомельская	53	53	19	14
Гродненская	29	13	9	3
г. Минск	97	103	25	19
Минская	18	21	9	3
Могилевская	22	19	15	14

Таблица 16.12

Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, по отраслям экономики, чел.

Наименование	Всего		В том числе женщины	
	<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>
Всего	226	216	81	58
Промышленность	202	196	65	47
Сельское хозяйство	4	8	2	1
Сельскохозяйственное производство	4	8	2	1
Строительство	5	–	1	–
Строительно-монтажные организации	4	–	–	–
Жилищно-коммунальное хозяйство	1	3	–	1
Непроизводственные виды бытового обслуживания населения	1	–	1	–
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	9	7	9	7
Здравоохранение	9	7	9	7
Образование	3	2	3	2
Наука и научное обслуживание	1	–	–	–

Таблица 16.13

Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, по отраслям промышленности, чел.

Наименование	Всего		В том числе женщины	
	<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>
Промышленность	202	196	65	47
Электроэнергетика	1	–	–	–
Черная металлургия	–	1	–	–
Химическая и нефтехимическая	26	18	11	1
Химическая	23	18	11	1
Нефтехимическая	3	–	–	–
Машиностроение и металлообработка	131	140	39	28
Машиностроение	129	137	39	26
Деревообрабатывающая	13	9	3	–
Промышленность строительных материалов	3	4	–	–
Стекольная и фарфоро-фаянсовая	6	2	1	2
Легкая	12	15	8	12
Кожевенная, меховая, обувная	2	–	2	–
Пищевая	6	4	3	2
Мясная	–	1	–	1
Мукомольно-крупяная и комбикормовая	2	1	–	–
Полиграфическая	–	1	–	1

Таблица 16.14

Численность работников с впервые установленным профессиональным заболеванием, по министерствам, концернам и другим органам государственного управления, чел.

Наименование	Всего		В том числе женщины	
	<i>i-1</i>	<i>i</i>	<i>i-1</i>	<i>i</i>
Минобразования	–	1	–	–
Минздрав	3	–	3	–
Минсвязи	1	–	1	–
Минсельхозпрод (система),	8	11	3	2
в том числе:				
Минсельхозпрод (организации республиканской формы собственности и с долей республиканской собственности)	3	3	1	1
Облсельхозпроды (включая колхозы) и управления перерабатывающей промышленности	5	8	2	1
Минэнерго	1	–	–	–
Минстройархитектуры	14	6	1	3
Минпром	119	121	37	23
Концерн «Беллегпром»	9	15	6	12
Концерн «Белнефтехим»	27	18	12	1
Концерн «Белгоспищепром»	5	3	3	1
Областные (Минский городской) исполнительные комитеты	17	23	11	12

Контрольные вопросы

1. Как провести мониторинг наиболее опасных факторов в растениеводстве?
2. Как провести мониторинг наиболее опасных факторов в животноводстве?
3. Какие причины несчастных случаев имеются по отраслям производства?
4. Какие мероприятия необходимо проводить в целях обеспечения безопасности труда?
5. Как рассчитать показатели распределения несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства?
6. Как определить структуру несчастных случаев по отраслям сельскохозяйственного производства?
7. Как построить графики по причинам травматизма?
8. Можно ли провести прогноз по результатам мониторинга показателей травматизма?
9. Как сделать сравнительный анализ причин травматизма?
10. Как провести сравнительный анализ качества несчастных случаев в базовом году?

Ситуационные задачи

Задача 1. Рассчитать структуру несчастных случаев в растениеводстве и построить графики.

Задача 2. Рассчитать структуру несчастных случаев в животноводстве и построить графики.

Задача 3. Определить структуру несчастных случаев по причинам, их вызвавшим, в растениеводстве и животноводстве.

Задача 4. Провести сравнительный анализ причин несчастных случаев в растениеводстве.

Задача 5. Провести сравнительный анализ причин несчастных случаев в животноводстве.

Практическая работа № 17

МОНИТОРИНГ РАБОЧЕГО МЕСТА ВОДИТЕЛЯ

Цель занятия: приобрести навыки по проведению мониторинга рабочего места водителя.

Задачи занятия

1. Изучить методику проведения мониторинга рабочего места водителя.
2. Овладеть методикой проведения мониторинга рабочего места водителя.

Порядок выполнения работы

1. Самостоятельно изучить учебно-методические материалы по теме, дополнительную литературу, предложенную преподавателем.
2. Овладеть практическими навыками проведения мониторинга рабочего места водителя.
3. Оформить отчет и письменно изложить порядок мониторинга рабочего места водителя.
4. Проверить знания по теме занятия.

Введение

Рабочее место является первичным звеном производственно-технологической структуры предприятия, в которой осуществляется процесс производства, его обслуживание и управление.

Рабочее место состоит из следующих элементов:

- производственной площади;
- основного оборудования;
- устройств для хранения материалов, заготовок, готовой продукции;
- отходов и брака;
- устройства для хранения инструментов, оснастки и приспособлений;
- подъемно-транспортных устройств;
- приспособлений для безопасности и удобства работы.

Рабочее место представляет собой закрепленную за отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, оснащенную необходимым технологическим, вспомогательным, подъемно-транспортным оборудованием, технологической и организационной оснасткой, предназначенными для выполнения определенной части производственного процесса.

Каждое рабочее место имеет свои специфические особенности, связанные с особенностями организации производственного процесса, многообразием форм конкретного труда. Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение работоспособность и, в конечном итоге, на производительность труда.

Организация рабочего места представляет собой материальную основу, обеспечивающую эффективное использование оборудования и рабочей силы. Главной ее целью является обеспечение высококачественного и эффективного выполнения работы в установленные сроки на основе полного использования оборудования, рабочего времени, применения рациональных приемов и методов труда, создания комфортных условий труда, обеспечивающих длительное сохранения работоспособности работников. Для достижения этой цели к рабочему месту предъявляются технические, организационные, экономические и эргономические требования.

С технической стороны рабочее место должно быть оснащено прогрессивным оборудованием, необходимой технологической и организационной оснасткой, инструментом, контрольно-измерительными приборами, предусмотренными технологией, подъемно-транспортными средствами.

С организационной стороны имеющееся на рабочем месте оборудование должно быть рационально расположено в пределах рабочей зоны; найден вариант оптимального обслуживания рабочего места сырьем, материалами, заготовками, деталями, инструментом, ремонтом оборудования и оснастки, уборкой отходов; обеспечены безопасные и безвредные для здоровья рабочих условия труда.

С экономической стороны организация рабочего места должна обеспечить оптимальную занятость работников, максимально высокий уровень производительности труда и качество работы.

Эргономические требования имеют место при проектировании оборудования, технологической и организационной оснастки, планировке рабочего места.

Процессу труда работника, независимо от того, какие функции он выполняет, свойственны присущие ему закономерности, определяющие:

- размещение работника в рабочей зоне;
- положение рабочей зоны;
- последовательность, количество и пространственную протяженность составляющих трудовой процесс трудовых движений;
- последовательность вхождения человека в работу;
- появление, наращивание и снижение утомляемости.

Задачи организации труда в области организации рабочих мест направлены на достижение рационального сочетания вещественных элементов производственного процесса и человека, обеспечение на этой основе высокой производительности и благоприятных условий труда.

Учебный материал для выполнения практического задания

Общие положения

Сложность труда водителя состоит в том, что такой труд происходит вне трудового коллектива. Водитель испытывает нервно-эмоциональную перегрузку. Для водителя характерно понятие «рабочее место» – автомобиль и «рабочая зона» – дорога, автотранспортное предприятие (далее – АТП), автозаправочная станция (далее – АЗС) и т. п. Рабочее место – автомобиль – является местом повышенной опасности. От работы водителей во многом зависит выполнение плана перевозок, поэтому одной из важнейших задач является правильная организация труда водителей. Существует ряд особенностей в организации труда водителей:

- основная работа водителей протекает вне предприятия, поэтому и ее результаты в значительной степени зависят от инициативы водителей;

– в отличие от предприятия, на результаты деятельности во многом влияют внешние факторы (состояние дорог, климатические условия, интенсивность движения транспорта на протяжении маршрута и др.), из-за которых возможны изменения в видах и объемах работ водителей;

– работа водителей протекает на открытом воздухе и связана с воздействием на него изменяющихся метеорологических факторов, зависящих от климатической зоны, времени года, условий погоды, повышается значимость влияния субъективных факторов на результаты деятельности водителя и безопасность движения;

– продолжительность рабочей смены водителей достигает во многих случаях 10–12 часов (при соблюдении месячного баланса рабочего времени) без строго регламентированного обеденного перерыва (его трудно регламентировать);

– из двух видов нагрузок, действующих на человека в процессе труда (физической и нервно-эмоциональной), у водителя преобладает нервно-эмоциональная.

Эти специфические условия должны учитываться в комплексе мероприятий по организации нормирования труда на АТП. Также следует отметить, что сложность труда является одной из главных составляющих его оплаты. Большое значение для повышения производительности труда, увеличения объема пассажирских перевозок имеет улучшение организации нормирования заработной платы. Выполнению этих задач должно способствовать правильное применение и соблюдение действующего законодательства по заработной плате.

Факторы, определяющие сложность труда водителя

1. Технические:

- тип транспортного средства;
- техническое состояние подвижного состава;
- грузоподъемность транспортного средства;
- полная масса автомобиля;
- динамические качества автомобиля;
- габариты транспортного средства;
- наличие прицепа.

2. Технологические:

- тип маршрута;
- способ доставки груза;
- наличие специального оборудования на автомобиле;
- способ производства погрузо-разгрузочных работ;
- класс груза;
- габариты груза (для тяжеловесных крупногабаритных грузов).

3. Организационные:

- стабильность маршрута;
- интенсивность движения;
- пассажиропоток;
- протяженность маршрута;
- частота остановочных пунктов;
- контроль за регулярностью движения;
- непрямолинейность маршрута;
- пропускная способность остановочного пункта;
- напряженность технико-эксплуатационных показателей;
- пересеченность маршрута;
- наличие спецполосы для движения автобуса;
- график доставки груза;
- перевозка в обратном направлении.

4. Дорожно-климатические:

- тип дорожного покрытия;
- состояние покрытия;
- природно-климатические;
- работа в карьерах, в горных условиях.

5. Экономические:

- формы и системы оплаты труда;
- организация труда;
- формы начисления и распределения заработной платы в бригаде;
- экономические результаты деятельности предприятий.

6. Социальные:

- квалификация;
- возраст водителя;
- стаж работы;
- режим труда;
- продолжительность рабочего дня;
- разрывной график работы;

- уровень трудовой дисциплины;
- совмещение обязанностей;
- современная инфраструктура АТП.

7. Эргономические:

- удобство расположения рычагов управления;
- наличие токсических веществ в кабине;
- уровень шума и вибрации;
- температура в кабине;
- вентиляция в кабине;
- запыленность;
- коэффициент обзорности;
- тепловая радиация;
- освещенность приборов;
- влажность воздуха;
- освещенность в кабине;
- размер кабины.

8. Организационно-технические:

- интенсивность движения;
- пропускная способность дороги;
- частота перекрестков со светофорным регулированием;
- разрешенная скорость на участках маршрута.

Выделенные факторы по характеру своего влияния являются пассивными (то есть независимыми от водителя и АТП) и активными. Соотношение их влияний предопределяет степень значимости воздействия сложности труда водителя на конечные показатели производственно-хозяйственной деятельности АТП. К активным факторам относятся организационные, экономические, социальные, к пассивным – технико-технологические, дорожно-климатические, организационно-технические. Все эти факторы непосредственно воздействуют и на эффективность труда водителей через психофизиологические и социальные результаты труда (утомляемость, заболеваемость, безопасность движения, текучесть кадров и др.) .

Особенности труда водителя

Специфической особенностью трудовой деятельности водителей является работа на маршрутах с различными условиями движения.

В профессии водителя можно выделить наиболее важные психофизиологические свойства, позволяющие безопасно и качественно выполнять требуемый объем работ:

- зрительные ощущения;
- слуховые ощущения;
- ощущение равновесия, ускорений, вибраций;
- восприятие;
- память;
- мышление;
- оперативные качества;
- реакция;
- эмоциональное состояние.

Использование системы Элмери при проведении мониторинга рабочего места

Элмери – это простая и надежная система оценки уровня безопасности организации и рабочих мест. Она хорошо подходит для большинства организаций. Это – один из косвенных методов количественной оценки производственных рисков, разработанный Институтом профессионального здравоохранения Финляндии. В разработке принимали участие более десяти предприятий и большое количество опытных инспекторов по охране труда. Система Элмери апробирована на многих предприятиях различного профиля как в Финляндии, так и в мире.

Система Элмери отслеживает факторы, влияющие на безопасность рабочего места, которые сгруппированы в семь групп:

- производственный процесс;
- порядок и чистота;
- безопасность труда при работе на производственном оборудовании;
- факторы окружающей среды;
- эргономика;
- проходы и проезды;
- возможность для спасения и оказания первой помощи.

Для проведения наблюдений разработаны анкета и инструкция. Оценка производится на выбранном рабочем месте, и результаты заносятся в анкету по принципу удовлетворительно/неудовлетворительно. Пункт (результат наблюдения) признается удовлетворительным, если он отвечает минимальному уровню требований законодательства об охране труда, а также дополнительным основаниям для одобрения, приведенным в системе

Элмери, выработанным на основании требований нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов и положительного опыта работы по охране труда в организациях.

Показатель *N/A* (*not available* – недоступный, не использующийся, не имеющийся в распоряжении) используется в случае, если по какой-либо причине нельзя оценить данный вопрос. В графу «Примечание» заносятся пояснения, почему поставлен *N/A* в графе «Оценка». Если при наблюдении оценить какой-либо вопрос не представляется возможным, то в этом случае необходимо провести специализированный анализ, например, сделать замеры по нормам гигиены труда.

После оценки производится подсчет пунктов «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и выводится индекс Элмери, характеризующий уровень безопасности наблюдаемого участка рабочего места по формуле

$$\text{Индекс Элмери} = \frac{\text{пункты "удовлетворительно"}}{\text{пункты "удовлетворительно"} + \text{пункты "неудовлетворительно"}} \cdot 100 \%, \quad (17.1)$$

Индекс обозначает процентное соотношение, значение которого может быть от 0 до 100. Например, результат 60 % показывает, что 60 пунктов из 100 соответствуют требованиям безопасности. Одновременно можно увидеть, какие вопросы требуют дополнительного улучшения. Таким образом, с помощью этой системы можно выявить возможности для повышения безопасности труда, опознать опасности, сделать работу по охране труда в организации более эффективной.

При регулярном проведении наблюдений можно следить за изменением уровня безопасности труда. Если результаты замеров будут доведены до всех работающих, например, через доски объявлений с помощью протоколов результатов, то каждый на своем рабочем месте может увидеть, как изменяется уровень безопасности на его рабочем месте.

Проведенные исследования на промышленных предприятиях Финляндии показали, что система Элмери хорошо предсказывает уровень травматизма. На предприятиях с высоким индексом безопасности уровень травматизма был заметно ниже, чем на предприятиях с низким индексом. Система Элмери является прогнозирующей системой измерения безопасности, которая указывает

на возможные причины травм и возможности улучшения безопасности труда и является хорошим средством управления в охране труда, которое работодатель может использовать для улучшения состояния охраны труда в организации, поставив цель для улучшения индекса, и контролировать выполнение задачи.

Принцип выбора рабочего места для проведения наблюдения

Рабочие места (участки) выбираются таким образом, чтобы получить максимально достоверное представление об уровне безопасности в организации. Для этого необходимо выбрать для наблюдений значительное количество мест. Кроме того, места должны представлять разнообразные типы выполняемых работ. Следует принять меры, чтобы провести наблюдения за работой тех рабочих, которые не имеют постоянного рабочего места. Если все рабочие места не могут быть оценены, то делается выборка, которая охватывает все важнейшие виды работ в организации.

Для получения точного и достоверного результата оценка производится как минимум на 5–8 рабочих местах. При этом получим около 100–150 результатов удовлетворительно/неудовлетворительно.

Для выбора мест для наблюдений (замеров) необходимо выяснить, какие виды работ осуществляются в организации. Если на многих рабочих местах производятся одинаковые виды работ, то из них выбирается необходимое число. Выбор рабочих мест можно производить и по фактору случайности, например, по алфавитному перечню работников или по иному подобному методу.

Если в организации несколько цехов, то из каждого цеха выбирается достаточное число рабочих мест. Это необходимо в силу того, что между цехами могут быть существенные различия, которые могут объясняться разными производственными задачами, методами работы, условиями труда.

Определение границ оцениваемого рабочего места

До оценки необходимо определить границы рабочего места. Следует определить, какая территория входит в рабочее пространство, а какая остается за его пределами. Границу следует определять таким образом, чтобы рабочее место и прилегающее пространство можно было наблюдать с одной точки или на малой

площади. Лучше, если границы небольшие, чем слишком большие. Длинный конвейер лучше поделить на соответствующие участки и оценивать каждый в отдельности.

Например, можно ограничить пространство, которое образуют находящийся на рабочем месте станок, рабочий стол и примыкающий к рабочему месту стеллаж. Дополнительно к вышперечисленному необходимо определить, какие другие станки и устройства (например, электротали, кранбалки, станки, сварочные аппараты) относятся к оцениваемой площади.

Также необходимо определить примыкающие к рабочему месту маршруты движения, возможности для спасения и оказания первой медицинской помощи.

При определении их грани необходимо помнить, что при оценке соседних рабочих мест нельзя дважды отмечать одни и те же пункты.

После определения границ рабочего места производится запись результатов наблюдений в анкету Элмери согласно указаниям (табл. 17.1).

Таблица 17.1

Результаты оценки наблюдений

Результаты оценки	Запись в анкете	Примечание
Удовлетворительно	1	Полное соответствие нормам
Неудовлетворительно	0	Нет полного соответствия
Оценить невозможно	N/A	

Если положение соответствует требованиям, то в графе анкеты «Оценка» ставится цифра «1». Если результат наблюдения отрицательный, положение не соответствует установленным требованиям, то в графе анкеты «Оценка» ставится цифра «0». Отметки по безопасности при работе с производственным оборудованием ставятся отдельно по каждому станку, который находится на рабочем месте. Таким образом, в графе «Оценка» может быть по несколько отметок.

В графе «Максимальная оценка» против каждого оцениваемого вопроса ставится цифра «1» или несколько таких цифр, если в состав рабочего места входит несколько единиц оборудования.

По выявленным недостаткам, оцениваемым цифрой «0», при необходимости, в графе анкеты «Примечание» можно сразу сделать необходимые записи, так как позже трудно вспомнить, какого положения касались неудовлетворительные оценки.

После заполнения анкеты по одному рабочему месту можно перейти к следующему. Опытный специалист, инспектор, затрачивает на обследование одного рабочего места около 10–15 минут. На время обследования может повлиять рабочая ситуация, например, временное отсутствие работника и т. п.

Критерии оценки по системе Элмери

1. Производственный процесс

Наблюдения

Одна оценка – по работнику данного рабочего места. Если работник отсутствует во время наблюдения, то ставится отметка в графе «Отсутствует».

Основания для положительной оценки

Принятием риска признается, например, работа с заблокированными неисправными устройствами безопасности и противоаварийной защиты, чистка и уборка машины во время работы, перегрузка оборудования.

Если работник, например, работает в обход устройства безопасности, осуществляет чистку машины во время работы, допускает перегрузку оборудования, курение в пожароопасных местах и др., то оценка вносится в графу «Неудовлетворительно».

2. Порядок и чистота

Наблюдения

Результаты фиксируются по пяти пунктам. Если на рабочем месте рабочего стола, верстака, полка, стеллажей, поверхностей или контейнеров нет мусора и отходов, то в анкете Элмери в графах 2 и 3 напротив соответствующих строк ставится N/A. Если необходимо подчеркнуть порядок на рабочем месте, то необходимо оценить стол, стеллаж, поверхность, контейнер для мусора и отходов в отдельности, в этом случае контрольных отметок может быть более пяти.

Основания для положительной оценки

2.1. Рабочие столы и верстаки находятся в удовлетворительном, техническом состоянии и на них нет лишних предметов.

2.2. Полки и стеллажи находятся в хорошем состоянии, надежно прикреплены и не перегружены. В этом же пункте оцениваются верстаки, катушки для шлангов и т. п.

2.3. Поверхности должны быть очищены.

2.4. Контейнеры для мусора и отходов не переполнены.

2.5. Пол исправный и чистый, пригоден для передвижения и транспортировки грузов.

3. Безопасность машин и оборудования

Наблюдения

Должно быть 4 ответа по каждому станку или устройству на рабочем месте.

По устройствам защиты и лестницам к станкам (оборудованию) при их отсутствии за ненадобностью замечаний не вносят (в графах 2 и 3 анкеты Элмери напротив соответствующих строк ставится *N/A*).

Основание для положительной оценки

3.1. Конструкция и техническое состояние техники остаются безопасными, если:

- станок, оборудование или устройство не имеют повреждений и стоят прочно;
- отсутствуют острые углы, которые могут нанести раны;
- в конструкции нет трещин и переломов, отсутствуют следы текущего ремонта (скрутки проволоки, незакрепленные, снятые при ремонте запчасти и т. п.);
- станки, устройства имеют хорошо видимые знаки безопасности.

3.2. Органы управления и аварийной остановки, которыми считаются, например, устройства пуска, остановки и другие, если:

- хорошо видны и имеют необходимое обозначение;
- целые (комплектны);
- размещаются в соответствии с требованиями безопасности и технологического процесса;
- управление движениями (перемещениями) смонтировано в соответствии с логикой направления движения.

Дополнительный аварийный выключатель должен быть:

- расположен на видном месте и иметь надлежащее обозначение;
- легкодоступным из опасной зоны.

3.3. Средства защиты, предотвращающие прикосновение или уменьшающие угрозу соприкосновения с движущимися частями станков и оборудования, должны быть внутри корпуса. Состояние средств защиты принято считать удовлетворительным, если они:

- соответствуют требованиям стандартов, руководству по эксплуатации организаций-изготовителей;
- установлены в надлежащем месте и целые (комплектны);
- работа не ведется с их игнорированием или они не приведены в бездействие.

3.4. Стационарные площадки для обслуживания и лестницы при необходимости следует установить у станков (на станках). Они необходимы на рабочих местах, на объектах, требующих ежедневной регулировки и обслуживания. Стационарные площадки для обслуживания и лестницы считаются в хорошем состоянии, если:

- они смонтированы в соответствии с паспортом или руководством по эксплуатации;
- по своей конструкции они безопасны и достаточно просторны;
- на площадке для обслуживания ведет лестница под углом менее 90°;
- металлические площадки, ступеньки лестниц имеют рифленую поверхность;
- на площадках обслуживания и лестницах нет лишних предметов;
- в виде площадки для обслуживания не используются временные подставки.

4. Факторы окружающей среды

Наблюдения

Всего – четыре ответа, по одному на каждый фактор окружающей среды. Если фактор (например чистота воздуха) не может быть оценен органами обоняния (физически) или на основе опыта, то ответ заносится в графу «Отсутствует». Тогда в замечаниях необходимо отметить необходимость проведения специальных замеров.

Основания для положительной оценки

- 4.1. Шум считается в пределах нормы («Удовлетворительно»), если:
- в производственном помещении уровень шума составляет менее 80 дБ;
 - применения средств защиты органов слуха не требуется, и речь нормальной громкости слышна на расстоянии одного метра;

– в кабине управления или диспетчерском зале уровень шума составляет менее 65 дБ, а в офисных помещениях – менее 40 дБ (в персональном кабинете на одного человека – менее 35 дБ, а в открытом офисе – менее 45 дБ);

– отсутствует шум от ударной техники (например, кузнечного производства, пневматических инструментов и оборудования).

4.2. Освещение считается достаточным, если оно достаточное по своей мощности, не ослепляет, ровно распределено по всей поверхности рабочего места.

4.3. Воздух рабочей зоны считается удовлетворительным, если на рабочем месте нет пыли, волокон, газового дыма, биологических раздражителей в количестве, превышающем предельно допустимые концентрации.

Если на рабочих местах проводилась аттестация рабочих мест по условиям труда, то выводы основываются на результатах замеров.

При физическом наблюдении оценка основывается на опыте, принимая во внимание выполняемую работу, систему вентиляции, возможные запахи и видимые нечистоты. Вывод можно сделать и по пыли, осевшей на поверхностях.

4.4. Температурный режим считается удовлетворительным, если:

– температура соответствует выполняемой работе (легкие работы – 22–25 °С, средние – 17–23 °С, тяжелые работы – 16–20 °С);

– влажность воздуха 40–60 %;

– вентиляция оптимальна и не создает сквозняка (скорость движения воздуха находится в пределах 0,1–0,4 м/с).

4.5. Химические вещества, безопасность которых считается управляемой, если:

– упаковка этих веществ не нарушена;

– на упаковку нанесено коммерческое название вещества, необходимые знаки опасности;

– обращение с этими веществами правильное и безопасное, не приводит к вредным раздражениям кожи;

– на химическое вещество имеется паспорт безопасности.

Так, на рабочем месте не должно быть немаркированных емкостей с химическими веществами. Если на рабочем месте нет химических веществ, то в графе 2.3 анкеты Элмери напротив строки 4.5 ставится *N/A*.

5. Эргономика

Наблюдения

Следует дать четыре ответа по каждому вопросу.

Основания для положительной оценки

5.1. Параметры рабочего места и положение тела при работе.

Ответ по данному фактору считается удовлетворительным, если:

- у работающего есть достаточно пространства для производства работ. и он может свободно менять положение тела при работе;
- место работы и оборудование расположены таким образом, что позволяют работающему принимать удобное положение тела при работе, используя при необходимости спинку или опору;
- рабочее место рассчитано или может регулироваться в зависимости от антропометрических данных работника и выполняемой работы.

Следует определить уровень высоты.

5.2. Перемещение и подъем грузов вручную. Ответ на данный вопрос считается удовлетворительным, если трудовой процесс не предусматривает применения больших физических усилий.

При наблюдении следует обратить внимание на вес, размер и форму груза, высоту подъема и физическое состояние работника, а также на то, в каком положении и как часто производятся подъемы. Подъем двумя руками оценивается удовлетворительно, если:

- груз весит менее 5 кг для мужчин и 3 кг – для женщин;
 - груз весит менее 15 кг для мужчин и менее 7 кг – для женщин
- и подъем производится в прямом положении близко к телу и в хороших условиях.

5.3. Повторяющиеся рабочие операции, или работа, которая несет риск получения травмы от чрезмерной нагрузки. Повторяющиеся рабочие операции используются, например, в серийном производстве или при упаковке продукции. Ответ на данный пункт считается удовлетворительным, если рабочий процесс не содержит монотонных повторяющихся рабочих операций или продолжительность повторяющейся фазы рабочей операции составляет более 25 с.

5.4. Смена физических положений во время работы: сидя, стоя и в движении. Следует определить, какие функции входят в комплекс работ, и на этой основе сделать вывод, достаточно ли разнообразна смена физических помещений.

6. Проходы и проезды

Наблюдения

На вопросы данного пункта должно быть дано три ответа. Пути достижения, ведущие к рабочему месту принято оценивать на протяжении 10 м. Поверхность проходов на рабочем месте оценивается в пункте 2.5. «Пол» анкеты Элмери.

Основания для положительной оценки

6.1. Устройство, обозначения, защитные ограждения. Ширина проходов между оборудованием при его расположении тыльными сторонами друг к другу должна быть не менее 1 м, при расположении оборудования передними и тыльными сторонами друг к другу – не менее 1,6; при расположении рабочих мест друг против друга – не менее 3 м.

Проезды и проходы внутри производственных помещений обозначаются белыми линиями или знаками.

6.2. Порядок и состояние на путях перемещения.

6.3. Видимость и освещение удовлетворительны: видимость во все стороны хорошая, освещение проходов достаточное и ровное.

7. Возможности для спасения и оказания первой помощи

Наблюдения

Данный раздел должен содержать четыре ответа. Если на самом рабочем месте отсутствует необходимое оборудование (например аптечка первой медицинской помощи), то осматривается ближайшее к данному рабочему месту аналогичное оборудование. Если спасательное средство или оборудование является общим для нескольких рабочих мест, то результат наблюдения записывается только один раз. При проверке остальных рабочих мест в графе 2.3 анкеты Элмери напротив соответствующих строк ставится *N/A*.

Основания для положительной оценки

7.1. Электроштит обозначен, и перед ним есть как минимум 80 см свободного пространства (ширина прохода).

7.2. Средства спасения и оказания первой помощи, аварийные душевые (при необходимости) имеются и находятся в исправном состоянии, аптечки укомплектованы.

Их потребность определяется в соответствии с проектом, НПА, рабочим процессом и условиями работы.

7.3. Средства пожаротушения согласно нормам имеют необходимые обозначения, исправны, могут быть легко использованы. Подходы к ним свободны.

7.4. Пути эвакуации свободны и имеют четкие обозначения. Информационные знаки видны с рабочего места, в том числе при отключении освещения.

В табл. 17.2 приведен пример заполнения анкеты Элмери.

Таблица 17.2

Элмери-анкета для наблюдений

Организация _____

Структурное подразделение (цех, участок) _____

Дата _____

Составил _____

Рабочее место _____

Объекты наблюдений	Оценка	Максимальная оценка	Примечание
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1. Производственный процесс			
1.1. Использование СИЗ и принятие риска	0	1	
2. Порядок и чистота			
2.1. Рабочие столы и верстаки	1	1	
2.2. Полки и стеллажи	0	1	
2.3. Поверхности	1	1	
2.4. Контейнеры для мусора и отходов	1	1	
2.5. Пол	1	1	
3. Безопасность машин и оборудования			
3.1. Конструкция и техническое состояние	1	1	
3.2. Органы управления и аварийного останова	0	1	Аварийный выключатель недоступен
3.3. Средства защиты	0	1	
3.4. Стационарные площадки для обслуживания лестницы			
4. Факторы окружающей среды			
4.1 Шум	0	1	

Окончание таблицы 17.2.

1	2	3	4
4.2. Освещение	1	1	
4.3. Воздух рабочей зоны	N/A	1	Необходимы замеры
4.4. Температурный режим	1	1	
4.5. Химические вещества	1	1	
5. Эргономика			
5.1. Параметры рабочего места и положение тела при работе	1	1	
5.2. Перемещение и подъем грузов вручную	1	1	
5.3. Повторяющиеся рабочие операции	1	1	
5.4. Смена физических положений во время работы	1	1	
6. Проходы и проезды			
6.1. Устройства, обозначения и защитные ограждения	1	1	
6.2. Порядок и состояние	1	1	
6.3. Видимость и освещение	1	1	
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи			
Всего к рабочему месту:			
7.1. Электроцит	1	1	
7.2. Средства спасения и оказания первой помощи	0	1	Аптечка не укомплектована
7.3. Средства пожаротушения	1	1	
7.4. Пути эвакуации	1	1	
Результаты наблюдений по группам факторов	0	1	
Производственный процесс			
Порядок и чистота	4	5	
Безопасность машин и оборудования	1	3	
Факторы окружающей среды	3	5	
Эргономика	4	4	
Подходы и проезды	3	3	
Возможности для спасения и оказания первой помощи	3	4	
Общее количество баллов	18	25	

На основании Элмери-анкеты для наблюдений составляется таблица 17.3.

Таблица 17.3

Элмери-инструкция для наблюдений

Объекты наблюдения	Основания для одобрения (удовлетворительной оценки)
1	2
1. Производственный процесс: одна оценка по работнику данного рабочего места	
1.1. Использование СИЗ и принятие риска	– работник использует необходимые СИЗ и защитную одежду, и не берет на себя заметный риск: не работает с заблокированными или неисправными устройствами безопасности и противоаварийной защиты, не чистит и не убирает оборудование во время работы, не перегружает его, не курит в неустановленных местах.
2. Порядок и чистота: пять оценок по рабочему месту	
2.1. Рабочие столы и верстаки	– в удовлетворительном техническом состоянии, на них нет лишних предметов
2.2. Полки и стеллажи	– в хорошем состоянии, надежны и безопасны, не перегружены
Поверхности 2.3. Контейнеры для мусора и отходов 2.4. Пол	– нет лишних предметов – не переполнены – исправный и чистый, пригоден для передвижения и транспортировки грузов
3. Безопасность машин и оборудования: четыре оценки по каждому станку или устройству на рабочем месте	
3.1. Конструкция и техническое состояние 3.2. Органы управления и аварийного останова 3.3. Средства защиты 3.4. Стационарные площадки для обслуживания и лестницы	– находятся в хорошем состоянии, надежно закреплены – целые, правильно расположены, хорошо обозначены, видны – соответствуют нормам, установлены в надлежащем месте и целые (комплектны). Работа не ведется с их игнорированием, они не приведены в бездействие – безопасны, обеспечивают свободный доступ для проведения обслуживания, нет лишних предметов

1	2
4. Факторы окружающей среды: пять оценок по рабочему месту	
5. Эргономика: 4 оценки по рабочему месту	
5.1. Параметры рабочего места и положения тела при работе 5.2. Перемещение и подъем грузов вручную 5.3. Повторяющиеся рабочие операции 5.4. Смена физических положений во время работы	– размеры соответствуют или могут регулироваться в зависимости от работника или выполняемой работы, достаточно просторны, места производства работ правильно расположены – отсутствуют тяжелые и трудновыполнимые операции (процессы) – нет повторяющихся однообразных операций, каждая длится более 25 секунд – работа требует разнообразной физической деятельности, выполняется сидя, стоя и в движении
6. Проходы и проезды: три оценки по проходам, ведущим к рабочему месту, на протяжении 10 метров	
6.1. Устройство, обозначения, безопасные ограждения 6.2. Порядок и состояние 6.3. Видимость и освещение	– правильно рассчитаны и обозначены, пешеходные дорожки отделены – обеспечен беспрепятственный проход, поверхности в хорошем состоянии, не скользкие – видимость хорошая, освещенность достаточная
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи: оценки по точкам, ближе всего расположенным к рабочему месту	
7.1. Электроцит 7.2. Средства спасения и оказания первой помощи 7.3. Средства пожаротушения 7.4. Пути эвакуации	– обозначен, доступ открыт – находятся в определенных местах и в исправном состоянии, аптечки укомплектованы – имеют необходимые обозначения, исправны, могут быть легально использованы – свободны имеют необходимые обозначения

При анализе заполненной Элмери-анкеты следует обратить внимание на объекты наблюдения, оцененные как удовлетвори-

тельные (оценка «0»). Свидетельствует, что они являются носителями опасности, некоторые из них представляют угрозу, т. е. являются неприемлемыми рисками. Их следует количественно оценить. По ним надо планировать и проводить необходимые мероприятия, снижать риски до допустимого уровня.

Для идентификации опасностей индекс Элмери не является обязательным элементом, но он может оказаться незаменимым для регулярного мониторинга и измерения результативности работы по охране труда.

Недостатком системы Элмери является то, что все факторы, оказывающие влияние на безопасность труда, принимаются равнозначными (отсутствие ограждений при работе на высоте и недостаточная ширина проходов между столами в бухгалтерии).

Это в некоторой степени искажает действительную картину рисков организации и не позволяет планировать мероприятия по охране труда с учетом приоритетности защитных мер. Несмотря на это применение системы Элмери позволяет планировать мероприятия по охране труда не бесцельно («для галочки» или с целью расходования лимита денежных средств), а с конкретной целью – для устранения выявленного несоответствия. Формирование у персонала организации современных взглядов на планирование (а именно – целенаправленное планирование) деятельности в области охраны труда является одним из важнейших краеугольных камней современной системы управления охраной труда.

Таким образом, система Элмери является простейшим методом количественной оценки рисков, который не затрагивает процессов выявления и идентификации опасностей на рабочих местах, оценки конкретных рисков. В связи с этим работодатель не имеет возможности, например, информировать работника об имеющихся на его рабочем месте рисках для здоровья и жизни, а может только сообщить работнику, какие требования охраны труда на его рабочем месте выполняются, а какие – нет.

Вид мониторинга «по надзору» для электросварщика и водителя приведен в примерах 1, 2.

Пример 1. Контрольный лист для наблюдений и собеседований для электрогазосварщик X разряда.

Контрольный лист для наблюдений и собеседований

Структурное подразделение: цех

Рабочее место (профессия): электрогазосварщик X разряда

Оценка	Как оценивать
«+»	100 % соответствие основанию для положительной оценки
«-»	Нет 100 % соответствия
«N/A»	Оценка «N/A» (<i>not available</i>) – недоступный, не используемый, не имеющийся в распоряжении. Используется в случае, если по какой-либо причине нельзя оценить данный вопрос. В графу «Примечание» заносятся пояснения, почему поставлена оценка «N/A» (например, отсутствуют замеры параметров санитарно-гигиенических факторов производственной среды на рабочем месте и т. п.)

Объекты наблюдения и собеседования	Основание для положительной оценки	Оценка («+», «-», «N/A»)	Примечание (описание конкретных недостатков и опасностей, к которым данные недостатки могут привести; объяснение оценки «N/A»)
1	2	3	4
1. Производственный процесс (две оценки по работнику данного рабочего места)			
1.1. Наличие правильно оформленного наряда-допуска, распоряжения и удостоверения по проверке знаний	Электрогазосварщик прошел соответствующую подготовку, проверку знаний, имеет удостоверение, талон о прохождении пожарно-технического минимума. Имеется в наличии оформленный наряд-допуск на проведение огневых работ, выданный начальником подразделения или лицом, его заменяющим	+	

1	2	3	4
1.2. Использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и принятие риска	<p>Работник использует необходимые СИЗ:</p> <ul style="list-style-type: none"> – костюм для сварщика летний (ЗМиТр); – белье нательное; – головной убор; – полусапоги для сварщика (ботинки для сварщика) (МиМпТр); – галоши диэлектрические (Эн); – портянки суконные; – перчатки диэлектрические (Эн); – каску защитную; – рукавицы брезентовые с крагами (рукавицы спилковые для сварщика) (Тп400Тр); – нарукавники брезентовые (Тр). <p>При выполнении электросварочных работ дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> щиток электросварщика (маска электросварщика) (НН) или комплексное средство защиты (каска защитная в комплекте со щитком электросварщика) (КН). <p>При выполнении газосварочных работ дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> очки защитные (ЗНД). <p>При выполнении работ, не связанных непосредственно с газоэлектросваркой, дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> костюм хлопчатобумажный (ЗМи). 	–	<p>При проведении ведения работ с игнорированием СИЗ, имеются опасность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ожогов, вызванных контактом с раскаленными металлическими поверхностями, пламенем, летящими искрами, тепловым излучением и др.; – попаданием ионных частиц в глаза, даже после гашения сварочного факела или дуги; – попаданием капель расплавленного металла или искр в уши (особенно при работе с потолочными конструкциями)

1	2	3	4
	<p>Зимой на наружных работах дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> – костюм для сварщика зимний (ТнТр); – сапоги кирзовые утепленные (Тн20); – подшлемник зимний. <p>СИЗ исправны и не загрязнены.</p>		
	<p>Работник не берет на себя заметный риск: не работает с неисправным оборудованием, приспособлениями, инструментом и приборами, предохранительными приспособлениями, блокировочными и сигнализационными устройствами, не курит в неустановленных местах, соблюдает требования рабочей инструкции и инструкции по охране труда</p>		
2. Содержание рабочего места (пять оценок по рабочему месту)			
<p>2.1. Рабочие столы и верстаки</p>	<p>Электрогазосварщик содержит свое рабочее место в чистоте, а инструмент и оборудование – в исправном состоянии в отведенном для этого месте. Нет допуска посторонних лиц на рабочее место электрогазосварщика. Отсутствуют на рабочем месте и на расстоянии менее 30 м легковоспламеняющиеся и взрывоопасные материалы</p>	<p>–</p>	<p>Имеется опасность взрыва пыли во время сварки в помещениях, в которых хранится мука, зерновая пыль и т. д. Могут возникать порезы и колотые раны вследствие контакта с острыми и металлическими краями предметов и др.</p>

1	2	3	4
2.2. Полки, стеллажи, стойки	Полки и стеллажи в хорошем состоянии, надежны и безопасны, не перегружены. При питании сварочных постов ацетиленом и кислородом от баллонов последние устанавливаются в вертикальном положении в специальных стойках и прочно крепятся к ним хомутами или цепями	–	Имеется риск ушиба от падения тяжелых металлических деталей, газовых баллонов и др.
2.3. Рабочие помещения	Сварочные работы в помещении проводятся, если площадь помещения не 10 кв. м и имеются проходы достаточной ширины, но не менее 0,8 м. Сварочные работы на временных сварочных постах выполняются непосредственно в пожароопасных помещениях при условии ограждения места работы щитами из несгораемых материалов высотой не менее 1,8 м. Сварочные работы внутри резервуаров, закрытых полостей и конструкций выполняются при наличии вентилирования или с принудительной передачей чистого воздуха под маску сварщика в количестве 6–8 м куб./ч. Работа вблизи токоведущих устройств электроустановок проводится только по наряду-допуску для работ в электроустановках при ограждении места работ щитами с предупредительными плакатами на них: «СТОЙ! НАПРЯЖЕНИЕ».	+	

1	2	3	4
2.4. Контейнеры для мусора и отходов	Не переполнены, не находятся вблизи проведения сварочных работ и не заполнены легковоспламеняющимися материалами	+	
2.5. Пол	Рабочее место электрогазосварщика при наличии бетонного или асфальтового пола оборудовано деревянными решетками, а при работе лежа на земле, бетоне и т. п. используются тепловые огнестойкие подстилки, а также наколенники и подлокотники из огнестойких материалов с эластичной прослойкой	+	
3. Безопасность труда при работе на производственном оборудовании (три оценки по каждому станку или устройству на рабочем месте)			
3.1. Конструкция и техническое состояние	<p>Присоединение провода к электрододержателю и обратного провода к свариваемому изделию надежно и осуществляется механическими зажимами. Место присоединения провода к электрододержателю изолировано.</p> <p>В электросварочных установках с переносными и передвижными сварочными трансформаторами обратный изолирован так же, как и прямой провод, присоединяемый электрододержателю. Не используется в качестве обратного провода проводников</p>	–	<p>Имеется опасность смертельного случая от удара электрическим током или поражение электрическим током при всех сварочных процессах, в которых используется электрический ток; особый риск может возникнуть при появлении высокого напряжения «перехода» или при одновременном использовании более одного источника питания</p>

1	2	3	4
	<p>сети заземления, а также металлические строительные конструкции зданий, трубопроводов и технологического оборудования. Работа осуществляется на газогенераторе только заводского типа.</p> <p>На стойках с баллонами имеются навесы, предохраняющие баллоны от попадания на них лучей солнца. Баллоны находятся на расстоянии не менее 1 м от приборов отопления и 5 м от нагревательных печей и других сильных источников тепла. Баллоны защищены от попадания на них масла</p>		
3.2. Органы управления и аварийного останова	<p>Непосредственное питание сварочной дуги не производится от силовой, осветительной контактной сети.</p> <p>Крепление редуктора к вентилю баллона плотное. Подача кислорода в редуктор производится при полностью ослабленной регулировочной пружине редуктора. Вентиль открывается и закрывается медленно без рывков. Не используется редуктор с неисправной резьбой в накидной гайке, неисправными манометрами с просроченными сроками испытания</p>	–	<p>Пожары или взрывы в сварочной системе (в трубах, ацетиленовом генераторе) при газокислородной сварке, в частности, вследствие обратных вспышек или ударов пламени, вызванных неисправностью оборудования или ошибочными действиями сварщика. Пожары или взрывы, вызванные неправильной транспортировкой карбида кальция или ацетилена при ацетиленокислородной сварке</p>

1	2	3	4
3.3. Стационарные площадки для обслуживания и лестницы	Площадки, металлоконструкции, конструктивные элементы зданий, находящиеся в зоне проведения огневых работ, очищены от взрывоопасных, взрывопожароопасных и пожароопасных продуктов на расстояние в зависимости от высоты их проведения над уровнем пола и уровня прилегающей территории в соответствии с установленными требованиями. Лестницы, рабочие площадки безопасны, обеспечивают свободный доступ для проведения работ, нет лишних предметов, оборудованы перилами, отбортовкой	–	Имеется риск падения с высоты, в особенности, во время строительных работ. Порезы и колотые раны вследствие контакта с острыми и металлическими краями предметов и др.
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте (пять оценок по рабочему месту)			
4.1. Шум	Менее 80 дБ, нет ударных шумов, соответствует нормам	–	Излишний уровень шума приводит к вероятности потери слуха
4.2. Воздух рабочей зоны	Качество воздуха хорошее. Уровень вредных веществ в воздухе рабочей зоне не превышает ПДК	–	Имеется риск возгорания одежды при сварочных процессах, в которых используются газосодержащие смеси,

Продолжение таблицы 17.4

1	2	3	4
			<p>если окружающий воздух становится случайно или намеренно насыщен кислородом, в особенности, если одежда пропитана маслами или жирной смазкой. Острое отравление фосгеном, образующимся из хлорированных углеводородов, используемых для очистки металла, или в качестве краски, клея и других растворителей, а также опасными газами, выделяющимися во время сварки, в особенности озон, окисью углерода и окисями азота</p>
4.3. Температурный режим	Температура, влажность и воздухообмен соответствуют выполняемой работе	–	<p>Воздействие повышенной или пониженной температур (при работах, выполняемых на открытых участках). Ожоги, вызванные контактом с раскаленными металлическими поверхностями, пламенем, летящими искрами, тепловым излучением и др.</p>

1	2	3	4
4.4. Химические вещества	<p>Безопасны при обращении. Все сосуды и емкости с химическими веществами имеют соответствующие надписи.</p> <p>Не допускается хранение огнеопасных материалов (бензин, керосин, ацетон и т. д.) в местах производства газосварочных работ.</p> <p>Не хранятся в одном помещении барабаны с карбидом кальция и баллоны со сжатыми газами, совместно не хранятся смазочные материалы, баллоны с кислородом, ацетиленом и другими взрывоопасными горючими газами</p>	–	<p>– воздействие сварочных газов;</p> <p>– хроническое отравление в результате воздействия паров цинка или кадмия при сварке деталей с цинковым или кадмиевым покрытием, или полихлорированных бифенилов,</p> <p>полученных вследствие распада противокоррозионных масел, или составных элементов продуктов теплового распада красок, образующихся при сварке окрашенных деталей, или асбеста при газовой резке деталей с асбестовой изоляцией;</p> <p>– развитие сидероза (вид пневмокониоза) в результате вдыхания окиси железа;</p> <p>– нарушение работы центральной нервной системы, легких и печени в результате вдыхания фосфина (фосфин может испаряться при выделении ацетилена из неочищенного карбида кальция);</p>

Продолжение таблицы 17.4

1	2	3	4
			– респираторные заболевания вследствие высокой концентрации двуокиси углерода в воздухе и связанной с этим кислородной недостаточностью, особенно в закрытых помещениях с плохой вентиляцией (риск респираторных заболеваний может усилиться у рабочих, страдающих сердечно-сосудистыми и легочными заболеваниями); – раздражение глаз и легочной системы вследствие контакта с окисями азота и/или озоном; – отравление окисью углерода
5. Эргономические факторы (четыре оценки по рабочему месту)			
5.1. Параметры рабочего места и положение тела при работе	Размеры соответствуют или могут регулироваться в зависимости от работника или выполняемой работы, достаточно просторны, места производства работ правильно расположены	–	Опасность получения травмы, вызванной повторяющимся напряжением при работе со статической нагрузкой
5.2. Перемещение и подъем грузов вручну	При сварке тяжелых громоздких изделий для их перемещения и поворота применяются грузоподъемные приспособления	–	Повышенная физическая нагрузка при подъеме тяжелых предметов. Сильная нагрузка на мышцы

Продолжение таблицы 17.4

1	2	3	4
			и напряжение мышц рук вследствие переноски тяжелых сварочных пистолетов, в частности при сварке потолочных конструкций
5.3. Повторяющиеся рабочие операции		–	Напряжение глаз и усталость
5.4. Смена физических положений во время работы	Работа требует разнообразной физической деятельности, выполняется сидя, стоя, лежа	+	
6. Проходы и проезды (три оценки по проходам, ведущим к рабочему месту)			
6.1. Устройство, обозначение, защитные ограждения			
6.2. Порядок и состояние	Обеспечен беспрепятственный проход, проезд, покрытие подъездных путей твердое	+	
6.3. Видимость и освещение	Видимость хорошая, освещенность достаточная	+	
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи (пять оценок)			
7.1. Электропитание	Обозначен, доступ к электропитанию свободен. Электрическое освещение, электропроводка и другое электрооборудование цехов, в которых проводятся газосварочные работы, – во взрывобезопасном исполнении	+	
7.2. Средства спасения и оказания первой помощи	Медицинская аптечка укомплектована	+	

1	2	3	4
7.3. Средства пожаротушения	Место газосварки оборудовано средствами пожаротушения (углекислотные огнетушители, ведро с водой, ящик с песком и лопата, кошма). Средства пожаротушения имеют необходимые обозначения, доступны, исправны, могут быть легко использованы, а при наличии в здании внутреннего противопожарного водопровода от ближайшего пожарного крана проложена рукавная линия	–	Имеется опасность возникновения пожара от летящих искр, пламени, раскаленного металла и т. п.
7.4. Пути эвакуации	Не загромождены и не закрыты пожарные проезды и проходы к пожарному инвентарю, оборудованию и пожарным кранам	+	
7.5. Действия персонала при возникновении аварийной ситуации	Наличие в помещениях на видном месте плана эвакуации в случае пожара. Знание порядка действий на случай пожара. умение оказывать доврачебную медицинскую помощь. Умение пользоваться огнетушителем	+	

Результаты наблюдений и собеседований по группам	Общее количество оценок		
	«+»	«-»	N/A
1. Производственный процесс	1	1	
2. Содержание рабочего места	3	2	
3. Безопасность труда при работе на производственном оборудовании		3	
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте	1	4	
5. Эргономические факторы	1	3	
6. Проходы и проезды	3		
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи	4	1	
Индекс безопасности рабочего места (профессии):			
$I_{\text{без р.м.}} = \frac{\sum \text{оценок «+»}}{\sum \text{оценок «+»} + \sum \text{оценок «-»} + \sum \text{оценок «N/A»}} \cdot 100\% = \frac{13}{13+14} = 48,15\%$			

Дата оформления:

Подписи членов рабочей группы:

С существующими опасностями ознакомлен:

Пример 2. Контрольный лист для наблюдений и собеседований для водителя автомобиля.

Таблица 17.5

Контрольный лист для наблюдений и собеседований

Структурное подразделение: **транспортный цех**

Рабочее место (профессия): **водитель автомобиля 1 класса**

Оценка	Как оценивать
«+»	100% соответствие основанию для положительной оценки
«-»	Нет 100% соответствия
«N/A»	Оценка «N/A» (<i>not available</i>) – недоступный, не используемый, не имеющийся в распоряжении. Используется в случае, если по какой-либо причине нельзя оценить данный вопрос. В графу «Примечание» заносятся пояснения, почему поставлена оценка «N/A» (например, отсутствуют замеры параметров санитарно-гигиенических факторов производственной среды на рабочем месте и т. п.)

Объекты наблюдения и собеседования	Основание для положительной оценки	Оценка («+», «-», «N/A»)	Примечание
			(описание конкретных недостатков и опасностей, к которым данные недостатки могут привести; объяснение оценки «N/A»)
1	2	3	4
1. Производственный процесс (одна оценка по работнику данного рабочего места)			
2. Содержание рабочего места (пять оценок по рабочему месту)			
2.1. Рабочие столы и верстаки	В удовлетворительном техническом состоянии, на них нет лишних предметов. Транспортное средство, в том числе кабина, находится в чистом и технически исправном состоянии.	+	

1	2	3	4
	В кабине и на двигателе не оставлены загрязненные маслом и топливом использованные обтирочные материалы (ветошь и т. п.), в кабине нет лишних предметов, в т. ч. ЛВЖ, растворителей, антифриза, бытовых газовых приборов		
2.2. Полки и стеллажи	В хорошем состоянии, надежны и безопасны, не перегружены	+	
2.3 Поверхности	Нет лишних предметов. На краях осмотровой канавы нет оставленного инструмента и деталей	+	
2.4. Контейнеры для мусора и отходов	Не переполнены	+	
2.5. Пол	В помещениях для хранения автомобилей твердый и ровный. Вдоль стен предусмотрены колесоотбойные устройства	+	
3. Безопасность труда при работе на производственном оборудовании (четыре оценки по каждому станку или устройству на рабочем месте)			
3.1. Конструкция и техническое состояние	Системы, агрегаты, приборы, узлы и детали автомобиля, влияющие на безопасность движения, исправны	+	
3.2. Органы управления и аварийного останова	Целые, правильно расположены, хорошо обозначены, видны. Уплотнители исправны, препятствуют проникновению отработавших газов в кабину или пассажирский салон	+	

1	2	3	4
3.3. Средства защиты	Соответствуют нормам, установлены в надлежащем месте, целые (комплектны) и пригодны к использованию. Работа не ведется с их игнорированием, они не приведены в бездействие	+	
3.4. Стационарные площадки для обслуживания и лестницы	Лестницы, переходные мостики, подножки, рабочие площадки без грязи, снега, льда. Лестницы, рабочие площадки безопасны, обеспечивают свободный доступ для проведения обслуживания, нет лишних предметов, оборудованы перилами, отбортовкой	+	
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте (шесть оценок по рабочему месту)			
4.1. Шум	Менее 80 дБ, нет ударных шумов, соответствует нормам	–	Воздействие шума – более 80 дБА. Опасность появления головных болей вследствие излишне сильного продолжительного шума двигателя
4.2. Вибрация	Не превышает допустимый уровень	–	Повышенный уровень вибрации. Опасность появления нарушений функций брюшной полости и костно-мышечной системы
4.3. Освещение	Освещенность кабины достаточная, составляет не менее 10 лк на уровне щитка приборов	+	

1	2	3	4
4.4. Воздух рабочей зоны	Качество воздуха хорошее. Концентрации вредных веществ в воздухе рабочей зоны (помещения для обслуживания и хранения автомобилей, кабина, салон автомобиля) не превышают ПДК	+	
4.5. Температурный режим	Температура, влажность и воздухообмен соответствуют выполняемой работе	–	Резкая смена окружающей температуры при выходе и заходе в кабину. Опасность появления простуды и/или ревматических реакций
4.6. Химические вещества (топливо, смазочные материалы, охлаждающие жидкости, тормозные жидкости и др.)	Безопасны при обращении. Все сосуды и емкости с химическими веществами имеют соответствующие надписи. На таре, в которой хранится (перевозится) антифриз, тосол (далее – антифриз) и на порожней таре из-под него несмываемой краской большими буквами нанесена надпись «ЯД», а также знак, установленный для ядовитых веществ. Заправочная посуда для антифриза имеет надпись «Только для антифриза». Склады для хранения топлива, смазочных материалов, красок, растворителей и других легковоспламеняющихся материалов и жидкостей располагаются в изолированных помещениях	–	Водитель, при обслуживании автомобиля находится в контакте с вредными веществами (антифриз, топливо, тормозная жидкость). Опасность получения заболеваний и болезненных состояний кожи, вызванных воздействием различных химических веществ. Опасность возникновения пожара как при движении, так и при ремонте автомобиля в связи с использованием в качестве топлива легковоспламеняющихся жидкостей

1	2	3	4
5. Эргономические факторы (четыре оценки по рабочему месту)			
5.1. Параметры рабочего места и положение тела при работе	Размеры соответствуют или могут регулироваться в зависимости от работника или выполняемой работы, достаточно просторны, места производства работ правильно расположены	–	Продолжительное вождение, стесненные условия работы при ремонте и регулировке узлов и систем автомобиля. Опасность появления болей в нижней части спины и боли в суставах (ног и рук)
5.2. Перемещение и подъем грузов вручную	Отсутствуют тяжелые и трудновыполнимые операции (процессы)	+	
5.3. Повторяющиеся рабочие операции		–	Ночные и продолжительные поездки в нерабочее время. Повышенная опасность возникновения дорожных происшествий
5.4. Смена физических положений во время работы	Работа требует разнообразной физической деятельности, выполняется сидя, стоя и в движении	–	Монотонность труда, эмоциональные перегрузки. Опасность возникновения дорожных происшествий
6. Проходы и проезды (три оценки по проходам, ведущим к рабочему месту)			
6.1. Устройство, обозначение, защитные ограждения	У ворот, на территории организации имеется схематический план, освещаемый в темное время суток, с указанием разрешенных и запрещенных направлений движения, поворотов, выездов, съездов и т. п., установлены дорожные знаки.	+	

1	2	3	4
	Полы в помещениях имеют разметку, определяющую место установки автомобилей и проезды. Осмотровые канавы имеют устройства, предотвращающие падение автомобиля во время его передвижения. Неэксплуатируемые смотровые канавы, траншеи или их части перекрыты прочными щитами, переходными мостиками		
6.2. Порядок и состояние	Обеспечен беспрепятственный проход, проезд, покрытие подъездных путей твердое	+	
6.3. Видимость и освещение	Видимость хорошая, освещенность достаточная	-	Недостаточное освещение пути в темное время суток. Опасность появления проблем со зрением вследствие недостаточного освещения и вождением в темное время суток
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи (пять оценок)			
7.1. Электрощит	Обозначен, доступ к электрощиту свободен	+	
7.2. Средства спасения и оказания первой помощи	Автомобиль укомплектован набором исправных инструментов и приспособлений, оснащен не менее чем двумя противооткатными упорами (башмаками), домкратом, деревянной подкладкой под пяту домкрата, медицинской аптечкой, знаком аварийной остановки или мигающим красным фонарем и огнетушителем.	+	

1	2	3	4
	При направлении в дальний рейс – металлическими козелками, лопатой, буксирным приспособлением, в зимнее время – дополнительно цепями противоскольжения		
7.3. Средства пожаротушения	Помещения для технического обслуживания и ремонта оборудованы необходимыми средствами пожаротушения. Средства пожаротушения имеют необходимые обозначения, доступны, исправны, могут быть легко использованы. Автомобили оснащены огнетушителем, имеется дополнительный огнетушитель в автобусе и грузовом автомобиле, предназначенном для перевозки людей	+	
7.4. Пути эвакуации	Не загромождены помещения и площадки хранения автомобилей. Пути эвакуации свободны и имеют необходимые обозначения. Имеется второй (запасный выход) из осмотровой канавы	+	
7.5. Действия персонала при возникновении аварийной ситуации	Наличие в помещениях для хранения автомобилей на видном месте плана расстановки автомобилей (освещаемого в ночное время) с описанием очередности и порядка эвакуации в случае пожара. Знание порядка действий на случай пожара. умение оказывать доврачебную медицинскую помощь, умение пользоваться огнетушителем	+	

Результаты наблюдений и собеседований по группам	Общее количество оценок		
	«+»	«-»	N/A
1. Производственный процесс		1	
2. Содержание рабочего места	5		
3. Безопасность труда при работе на производственном оборудовании	4		
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте	2	4	
5. Эргономические факторы	1	3	
6. Проходы и проезды	2	1	
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи	5		
Индекс безопасности рабочего места (профессии):			
$I_{\text{без р.м.}} = \frac{\sum \text{оценок «+»}}{\sum \text{оценок «+»} + \sum \text{оценок «-»} + \sum \text{оценок «N/A»}} \cdot 100\% = \frac{19}{28} = 67,86\%$			

Дата оформления:

Подписи членов рабочей группы:

С существующими опасностями ознакомлен:

Контрольные вопросы

1. Какие Вы знаете элементы рабочего места?
2. Как рекомендуется выбирать рабочие места для проведения мониторинга, чтобы получить максимально достоверное представление об уровне безопасности труда в структурном подразделении?
3. Как определяются границы рабочего места?
4. Какие факторы определяют сложность труда водителя?
5. Какие критерии оценки рисков по системе Элмери Вы можете назвать?
6. Какие основания для положительной оценки машин и оборудования?
7. Как выбрать объект наблюдений для составления Элмери-анкеты?

8. Какой документ составляется на основании Элмери-анкеты для наблюдений?

9. Является ли индекс Элмери обязательным элементом для анализа заполненной Элмери-анкеты?

10. Какие недостатки имеет система Элмери?

Ситуационные задачи

1. Выбрать рабочие места для проведения мониторинга в сельскохозяйственном предприятии.

2. Составить перечень факторов, определяющих сложность труда механизатора.

3. Составить Элмери-анкету для рабочего места механизатора.

4. Составить перечень недостатков системы Элмери.

5. Составить перечень факторов, влияющих на безопасность рабочего места работника, занятого на ремонте сельскохозяйственной техники.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь с комментарием наиболее важных изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З / автор ком. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – 304 с.

2. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2013. – 48 с.

3. Об охране труда. Закон Республики Беларусь от 28 июня 2008 г., в редакции от 12 июля 2013 г. № 61-З. Типовое положение о службе охраны труда организации. Утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 сентября 2013 г. № 98. – Минск : Амалфея, 2014. – 48 с.

4. СТБ 18001–2009. Системы управления охраной труда. Требования. – Введ. 24.06.2009. – Минск : Госстандарт Беларуси, 2009. – 19 с.

5. Об утверждении Положения о системе управления охраной труда Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь: приказ Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 12.06.2013 г., № 191 [Электронный ресурс]. – URL : <http://mshp.minsk.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

6. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Совета Министров Республики Беларусь 15.01.2004 г., № 30 : в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 04.11.2006 г. № 1462; 18.01.2007 г. № 60, 18.02.2008 г. № 221, 19.04.2010 г. № 579, 09.12.2011 г. № 1663, 01.03.2012 г. № 200, 29.09.2012 г. № 885, 18.10.2012 г. № 947, 14.08.2013 г. № 712, 30.06.2014 г. № 637, 31.07.2015 г. № 654 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. – URL : <http://pravo.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

7. Об утверждении Типового положения о службе охраны труда организации: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 30 сентября 2013 г., № 98 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. – URL : <http://pravo.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

8. Об утверждении Типового положения о комиссии по охране труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 28.11.2013 г., № 114 // Нац. правовой Интернет-портал

Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. – URL : <http://pravo.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

9. Об утверждении типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 26.12.2003 г., № 159 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. – URL : <http://pravo.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

10. Об утверждении инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 28.11.2008 г., № 175 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.12.2013 г. № 131 // Консультант Плюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

11. Об утверждении инструкции о порядке принятия локальных нормативных правовых актов по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг): постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 28.12.2008 г., № 176 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.12.2013 г., № 128 // Консультант Плюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

12. Об утверждении Нормативов численности специалистов по охране труда на предприятиях: постановление Минтруда Республики Беларусь, 23.07.1999 г., № 94 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 63. – 8/698.

13. О страховой деятельности: Указ Президента Республики Беларусь 25.08.2006 г., № 530 : в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 14.04.2014 г., № 165 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Республики Беларусь. – URL : <http://pravo.by>. – Дата обращения: 13.02.2016.

14. Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 г. № 209 // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 68. – 8/20390.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Репозиторий БГАТУ

**Приложения
к практической работе № 14**

ООО «АВС»

УТВЕРЖДАЮ
Директор

_____ А. А. Петров
«__» _____ 20__ г.

СТП 4. 5. 4-01–2016. ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

Дата введения _____
Редакция _____ № 1

1. Область применения

Стандарт организации устанавливает требования по организации, планированию и проведению внутренних аудитов (проверок) системы управления охраной труда (СУОТ) на ООО «АВС».

Стандарт организации распространяется на структурные подразделения, включенные в сферу действия системы управления охраной труда ООО «АВС».

2 . Нормативные ссылки

В стандарте организации использованы ссылки на следующие документы:

СТБ ИСО 9000–2006. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь.

СТБ ИСО 19011–2003. Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента.

3. Термины и определения

В настоящем стандарте организации применяют следующие термины с соответствующими определениями, установленные в СТБ ИСО 9000.

4. Ответственность и полномочия

На представителя руководства по СУОТ возлагается ответственность:

- за составление программы аудитов;
- доведение программы аудитов до сведения руководителей структурных подразделений;
- анализ, оценку результативности и отчетность перед руководителем организации о проведенных внутренних аудитах.

На руководителей структурных подразделений возлагается ответственность:

- за создание условий для проведения внутреннего аудита;
- предоставление необходимой информации внутренним аудиторам;
- выполнение действий по результатам внутреннего аудита (если необходимо);
- хранение записей по результатам внутренних аудитов.

На внутренних аудиторов возлагается ответственность:

- за планирование и составление плана внутреннего аудита;
- подготовку и проведение внутреннего аудита;
- ведение записей по аудиту;
- контроль исполнения и проверку результативности предпринятых действий по результатам внутреннего аудита.

5. Описание деятельности

5.1. Общие положения

В общем виде деятельность по организации, планированию и проведению внутренних аудитов, включает в себя:

- составление программы аудитов;
- утверждение программы аудитов;
- планирование и составление плана внутреннего аудита;
- согласование и утверждение плана внутреннего аудита;
- подготовку к проведению внутреннего аудита;
- проведение внутреннего аудита;
- ведение записей по аудиту;
- проведение обсуждения по результатам аудита;
- составление, утверждение и рассылку отчета;
- выполнение действий по результатам аудита (если необходимо);
- проверку проведения и результативности предпринятых действий по результатам аудита;
- отчетность перед руководителем организации о проведенных аудитах;
- хранение записей по результатам аудита.

5.2. Составление программы аудитов

Внутренние аудиты СУОТ на ООО «АВС» осуществляются согласно ежегодной программе аудитов (приложение А). Программа аудитов на год составляется представителем руководства по СУОТ до 15 января планируемого года на основании:

- результатов идентификации опасностей и оценки рисков;
- анализа результатов предыдущих внутренних аудитов;
- необходимости подтверждения эффективности СУОТ и сохранения ее целостности при внесении в СУОТ большого объема изменений;
- выявления любых проблем в функционировании СУОТ и др.

При составлении программы аудитов представитель руководства по СУОТ учитывает предполагаемую дату инспекционного контроля за сертифицированной СУОТ, согласованную по времени между органом по сертификации и ООО «АВС». При составлении программы аудитов представитель руководства по СУОТ обеспечивает включение в ежегодную программу аудитов всех структурных подразделений, на которые распространяется действие СУОТ.

Наряду с плановыми внутренними аудитами, могут проводиться и внеплановые внутренние аудиты. Внеплановый внутренний аудит проводится по решению руководства организации в случае возникновения любых проблем в рамках СУОТ.

5.3. Утверждение программы аудитов

Программа аудитов анализируется и утверждается руководителем организации. Копии утвержденной программы аудитов представитель руководства по СУОТ передает руководителям структурных подразделений с регистрацией факта передачи на оборотной стороне оригинала документа.

5.4. Планирование и составление плана внутреннего аудита

На основании утвержденной программы аудитов назначенный руководитель группы по аудиту планирует и составляет конкретный план внутреннего аудита по форме согласно приложению Б.

5.5. Согласование и утверждение плана внутреннего аудита

План внутреннего аудита согласовывается с руководителем проверяемого подразделения, анализируется и утверждается представителем руководства по СУОТ. Копия плана внутреннего аудита передается руководителю проверяемого подразделения до начала аудита.

5.6. Подготовка к проведению внутреннего аудита

Сроки проведения внутреннего аудита в исключительных случаях могут быть перенесены на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с указанием причины переноса. Служебная записка согласовывается с аудитором, назначенным для проверки. Внесение соответствующей резолюции осуществляет представитель руководства по СУОТ.

Прежде чем приступить к проведению проверки, аудиторы анализируют документы, на соответствие которым проводится аудит, а также контрольные листы, отчеты по аудиту, протоколы несоответствий по предыдущим аудитам. Аудиторы готовят необходимые рабочие документы для регистрации результатов аудита:

- контрольные листы внутренних проверок (аудитов) (приложение В);
- протоколы несоответствий (приложение Г).

5.7. Проведение внутреннего аудита

Руководитель группы по аудиту объявляет представителям проверяемого структурного подразделения о начале аудита и объясняет характер аудита.

Независимо от области проведения аудита обязательными при его проведении являются:

- анализ выполнения необходимых действий по результатам предыдущих внутренних аудитов;
- выполнение персоналом требований документов СУОТ и других документов, обязательных для исполнения в данном структурном подразделении.

Методами проведения внутреннего аудита являются:

- наблюдения за деятельностью, производственной средой и условиями работы;
- мониторинг оборудования и инструментов с целью проверки их состояния;
- анализ документов;
- опросы лиц, выполняющих работы или решающих задачи в пределах области внутреннего аудита.

При проведении внутреннего аудита аудиторы:

- ведут рабочие записи в контрольном листе внутренней проверки;
- осуществляют опрос работников в рабочее время и на их рабочем месте;
- объясняют необходимость опроса и ведение записей;

- обобщают и анализируют результаты наблюдений, анализа документов, опроса вместе с проверяемым лицом;
- благодарят опрашиваемое лицо за сотрудничество.

5.8. Ведение записей по аудиту

Чтобы получить наблюдения аудита, аудиторы сопоставляют свидетельства аудита (ответы, документы и др.) с критериями аудита. Наблюдения аудита указывают на соответствие или несоответствие критериям аудита или на возможности улучшения.

Несоответствия и подтверждающие их свидетельства аудита аудиторы регистрируют в контрольных листах, протоколах несоответствий.

5.9. Проведение обсуждения по результатам аудита

По результатам внутреннего аудита руководитель группы по аудиту сообщает руководителю проверяемого структурного подразделения и представителям структурного подразделения выводы и заключение по результатам аудита.

Аудиторы анализируют выявленные несоответствия вместе с руководителем структурного подразделения для подтверждения объективности свидетельств аудита, согласовывают сроки устранения выявленных несоответствий.

5.10. Составление, утверждение и рассылка отчета

По окончании аудита, но не позднее, чем через неделю после проведения заключительного обсуждения, руководитель группы по аудиту составляет отчет по аудиту на основании контрольных листов и протоколов несоответствий. Форма отчета по аудиту приведена в приложении Д.

Отчет по аудиту анализируется и утверждается представителем руководства по СУОТ. Начальник службы охраны труда регистрирует отчет по аудиту в журнале регистрации отчетов по внутренним аудитам (приложение Е). Оригиналы отчетов и протоколов несоответствий направляются руководителю проверяемого подразделения и хранятся в структурном подразделении. По согласованию с руководителем проверяемого подразделения копии отчетов и протоколов несоответствий направляют в заинтересованные или связанные с ним подразделения.

Копия отчета по аудиту, копии протоколов несоответствий и оригиналы плана внутреннего аудита, контрольных листов аудиторы передают на хранение в службу охраны труда.

5.11. Выполнение действий по результатам аудита (если необходимо)

Заключения по результатам внутреннего аудита могут указывать на необходимость устранения несоответствий, разработки корректирующих, предупреждающих действий или, при необходимости, принятия действий по улучшению.

Действия по устранению выявленного несоответствия отражаются руководителем структурного подразделения в протоколах несоответствий (графа «Коррекция (устранение несоответствия)»).

Если выявленное несоответствие требует анализа и устранения его причины и зачастую, когда выявленное несоответствие устранить невозможно руководитель структурного подразделения определяет корректирующие и/или предупреждающие действия. Корректирующими и предупреждающими действиями являются проведение обучения, инструктажа, проверки знаний, внесение изменений в установленный порядок работ и т. п. Корректирующие и предупреждающие действия отражаются руководителем структурного подразделения в протоколах несоответствий (графа «Корректирующие/предупреждающие действия») или, при необходимости, оформляются в виде плана корректирующих и предупреждающих действий (форма произвольная).

Рекомендации по улучшению, сформулированные аудиторами в отчете по аудиту, не носят обязательного характера. Руководитель структурного подразделения принимает решение о необходимости их принятия либо непринятия по своему усмотрению.

5.12. Проверка проведения и результативности предпринятых действий по результатам аудита

Проверка проведения и результативности предпринятых действий по результатам аудита осуществляется аудиторами при последующем внутреннем аудите и отражается в контрольных листах, оригиналах протоколов несоответствий. Копия протокола несоответствия с отметками аудитора о выполнении и результативности соответствующих действий передается в службу охраны труда.

Общий контроль за проведением и результативностью предпринятых действий по результатам внутренних аудитов для обобщения и представления информации к совещанию по анализу системы со стороны руководства осуществляет начальник службы охраны труда.

5.13. Ответственность перед руководителем организации о проведенных аудитах

О результатах выполнения программы аудитов, осуществления корректирующих и предупреждающих действий и оценки результативности проведенных действий по результатам внутренних аудитов

по итогам года начальник службы охраны труда представляет сводный отчет представителю руководства по СУОТ не позднее 10 января по форме согласно приложению Ж.

Представитель руководства по СУОТ при подготовке отчета о функционировании СУОТ за отчетный период (год) анализирует и обобщает полученные сведения, использует их для оценки эффективности системы управления охраной труда, докладывает о результатах внутренних аудитов на ежегодном совещании по анализу системы управления охраной труда.

5.14. Хранение записей по результатам аудита

Рабочие документы аудиторов и другие документы по планированию и проведению внутренних аудитов хранятся в соответствующих структурных подразделениях согласно таблице 1 и утвержденной номенклатуре дел ООО «АВС».

5.15. Требования к внутренним аудиторам ООО «АВС»

Для объективности и беспристрастности проведения внутренних аудитов на ООО «АВС» представитель руководства по СУОТ при составлении ежегодной программы аудитов обеспечивает выбор аудиторов таким образом, чтобы они являлись независимыми относительно того вида деятельности (структурного подразделения), который они проверяют.

На ООО «АВС» создана группа аудиторов из специалистов различных структурных подразделений, прошедших специальное обучение по внутреннему аудиту СУОТ. Общими требованиями к аудиторам СУОТ на ООО «АВС» являются:

- наличие личных качеств согласно требованиям СТБ 19011;
- наличие завершеного среднего специального или высшего образования;
- стаж работы в организации – не менее 3 лет;
- знание соответствующих требований СТБ 18001 и требований к системе управления охраной труда, разработанных и внедренных ООО «АВС»;
- знание соответствующих требований НПА по проверяемой деятельности;
- знание общих правил и порядка планирования, организации и проведения внутренних аудитов, документального оформления результатов аудита;
- регулярное участие во внутренних аудитах.

Документы, содержащие достигнутые результаты или свидетельства осуществленной деятельности, установленной стандартом организации, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Наименование документов, содержащих достигнутые результаты по осуществлению аудита

Наименование документа	Форма документа	Место хранения оригинала	Срок хранения
Программа аудитов	Приложение А	Служба охраны труда	3 года
План внутреннего аудита	Приложение Б	Служба охраны труда	3 года
Контрольные листы внутренних проверок (аудитов)	Приложение В	Служба охраны труда	3 года
Протокол несоответствий	Приложение Г	Структурное подразделение	3 года
Отчет по аудиту	Приложение Д	Структурное подразделение	3 года
Журнал регистрации отчетов по внутренним аудитам	Приложение Е	Служба охраны труда	До замены новым
Сводный отчет по внутренним аудитам	Приложение Ж	Представитель руководства по СУОТ	3 года

Приложение А

Форма программы аудитов СУОТ на 20____ год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «АВС»

_____ А. А. Петров

_____._____._____

ПРОГРАММА АУДИТОВ СУОТ НА 20____ ГОД

Цели программы аудитов*:

- оценка соответствия системы управления охраной труда политике и целям в области охраны труда, требованиям СТБ 18001 и требованиям к системе управления охраной труда, разработанным и внедренным ООО «АВС»;
- подтверждение того, что система управления охраной труда внедрена эффективно и поддерживается в рабочем состоянии;
- определение возможных и/или необходимых областей для улучшения (таблица 2).

Таблица 2

Проверяемые элементы СУОТ и месяц проведения аудита

Должностное лицо, структурное подразделение	Руководитель группы по аудиту; аудиторы	Проверяемые элементы СУОТ и месяц проведения аудита														
		4.2	4.3.1	4.3.2	4.3.3, 4.3.4	4.4.1	4.4.2	4.4.3	4.4.4, 4.4.5	4.4.6	4.4.7	4.5.1	4.5.2	4.5.3	4.5.4	4.6
1																
2																

* Цели программы аудитов уточняются при ежегодном планировании.

Представитель руководства
по СУОТ

подпись

ФИО

«__» _____ 20__ г.

Приложение Б

Форма плана аудита

УТВЕРЖДАЮ

Представитель руководства по СУОТ

____.____.____

ПЛАН АУДИТА

Цель аудита*:

- оценка соответствия системы управления охраной труда политике и целям в области охраны труда, требованиям СТБ 18001 и требованиям к системе управления охраной труда, разработанным и внедренным ООО «АВС»;
- подтверждение того, что система управления охраной труда внедрена эффективно и поддерживается в рабочем состоянии;
- определение возможных и/ или необходимых областей для улучшения.

Дата проведения аудита	Проверяемое должностное лицо, структурное подразделение	Область аудита (проверяемые элементы СУОТ)	Критерии аудита (на соответствие чему проводится аудит)	Руководитель группы по аудиту; аудиторы

* Цели аудита уточняются при планировании каждого конкретного внутреннего аудита.

Руководитель группы по аудиту _____

_____ дата

_____ подпись

_____ ФИО

СОГЛАСОВАНО

Руководитель проверяемого подразделения (подпись, ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

Приложение В

Форма контрольного листа внутренней проверки (аудита) КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ ВНУТРЕННЕЙ ПРОВЕРКИ (АУДИТА)

Дата проведения аудита:	Проверяемое должностное лицо, структурное подразделение:	Область аудита (проверяемые элементы СУОТ):
-------------------------	--	---

Вопрос	Ссылка на критерии аудита (раздел, пункт и т. п.)	Фактическое состояние			Заключение по результатам проверки
		соответствует (+)	не соответствует (-)	указание на возможности улучшения (Р)	
1. Выполнение необходимых действий по результатам предыдущего аудита?					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					

Аудитор

дата подпись ФИО

Проверяемые представители:

дата подпись ФИО

дата подпись ФИО

Приложение Г

Форма протокола несоответствия

ПРОТОКОЛ НЕСООТВЕТСТВИЙ от «___» _____

20__г. № _____

Область аудита: проверяемые элементы СУОТ		Критерии аудита:

Установленное несоответствие:

Аудитор

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

Руководитель проверяемого
подразделения

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

Коррекция (устранение несоответствия):

Сроки проведения:

Руководитель проверяемого
подразделения

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

Корректирующие/предупреждающие действия*:

Сроки проведения:

Руководитель проверяемого
подразделения

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

Окончание приложения Г

Проверка выполнения действий по результатам аудита. Результативность КД и ПД:

* Заполняется в случае осуществления корректирующих и предупреждающих действий.

Аудитор

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

Руководитель проверяемого
подразделения

_____ дата _____ подпись _____ ФИО

РЕПОЗИТОРИЙ ВГАМУ

Приложение Д

Форма отчета по аудиту

УТВЕРЖДАЮ

Представитель руководства по СУОТ

____.____.____

ОТЧЕТ ПО АУДИТУ
№ от _____

Проверяемое должностное лицо, структурное подразделение:	_____
Область аудита:	_____
Цель аудита:	_____
Аудиторы:	_____
Критерии аудита:	_____

Несоответствия (да/нет)	<input type="checkbox"/>	№ приложенных протоколов несо- ответствий:	_____
Аудит про- водился с:	_____	до	_____
		Согласно плану аудита (да/нет)	<input type="checkbox"/>
Рассылка отчета:	_____		

Заключения по результатам внутреннего аудита (в том числе предложения по улучшению):	_____

Согласованный план действий по результатам аудита:	_____

Руководитель группы по аудиту _____ дата _____ подпись _____ ФИО _____

Приложение Е

Форма журнала регистрации отчетов по внутренним аудитам

ЖУРНАЛ РЕГИСТРАЦИИ ОТЧЕТОВ ПО ВНУТРЕННИМ АУДИТАМ

№ п/п	Дата проведения аудита	Проверяемое подразделение	Область аудита (проверяемые элементы СУОТ)	Руководитель группы по аудиту; аудиторы	Описание несоответствий и рекомендаций по улучшению	Отметка об устранении несоответствий, выполнении корректирующих и предупреждающих действий, принятии рекомендаций по улучшению

Приложение Ж

Форма сводного отчета по внутренним аудитам СВОДНЫЙ ОТЧЕТ ПО ВНУТРЕННИМ АУДИТАМ ЗА 20____ГОД

Элемент СУОТ	Проведено аудитов		Выявлено несоответствий					Разработано корректирующих и предупреждающих действий		Предложено рекомендаций по улучшению	
	фактически	из них согласно программе аудитов	за отчетный период, из них					за отчетный период	из них выполнено в срок*	за отчетный период	из них принято к действию
			несоответствий, фиксирующих несоблюдение установленных форм	несоответствий, фиксирующих нарушение установленного порядка	несоответствий, фиксирующих невыполнение ряда требований	из них устранено в срок*	из них устранено в срок*				
Структурное подразделение:											
4.2											
4.3.1											
Структурное подразделение:											
4.2											
4.3.1											
4.3.2											

Начальник службы охраны
труда

дата

подпись

ФИО

* В случае не устранения несоответствий, невыполнения корректирующих и предупреждающих действий в установленные сроки указывается причина. Следует отметить, что мониторинг в сельскохозяйственном производстве может производиться по раз.

Учебное издание

Основина Лариса Григорьевна,
Жаркова Наталья Николаевна

**УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА.
ПРАКТИКУМ**

Учебное пособие

Ответственный за выпуск *В. Г. Андруш*
Редактор *Т. В. Каркоцкая*
Компьютерная верстка *Хмельницкой Е. А.*

Подписано в печать 08.06.2017 г. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 19,53. Уч.-изд. л. 15,27. Тираж 58 экз. Заказ 3.

Издатель и полиграфическое исполнение:
Учреждение образования
«Белорусский государственный аграрный технический университет».
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий
№ 1/359 от 09.06.2014.
№ 2/151 от 11.06.2014.
Пр-т Независимости, 99–2, 220023, Минск.