

Информационный бюллетень

www.arhcity.ru

пл. В.И. Ленина, д. 5, кабинет 407, тел. 607-289, факс 607-403

Смотр-конкурс по охране труда 2012

В этом выпуске:

Смотр-конкурс по охране труда 2012	1
Hot humor hall	1
Коллективный договор как форма социального партнерства	2
Компенсация за тяжелые условия труда без «аттестации». Начислять или нет?	3
Оценка рисков. Процедура проведения.	4
Кроссворд	5

Уважаемые руководители и специалисты организаций города Архангельска, напоминаем Вам, что до февраля 2013 года продолжается прием заявок на участие в смотре-конкурсе по охране труда!

В адрес департамента экономики мэрии города Архангельска уже поступили заявки на участие в смотре-конкурсе! Участие в конкурсе позволит вам заявить о себе как об ответственной в социальной сфере организации, а также очередной раз привести всю документацию по охране труда в порядок!

Для участия в смотре-

конкурсе Вам достаточно прислать заявку по форме, утвержденной Постановлением мэрии города Архангельска № 83 от 16.02.2012 г., информационную карту и показатели работы по охране труда в вашей организации. Материалы, подтверждающие основные показатели по охране труда могут быть предоставлены любым удобным для вас способом (лично, по электронной почте, на электронном носителе или по почте).

Результаты конкурса будут освещены на официальном информационном Интернет-портале

города Архангельска arhcity.ru и на информационном Интернет-портале ohranatruda.ru.



По всем интересующим вопросам просим обращаться к специалистам департамента экономики!

Это интересно!

Заключение Минэкономразвития России от 12.05.2012 "Об экспертизе Приказа Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда"

НОТ HУMОР HАLL

Пожарный Митько упал с сорокаметровой лестницы. Каково же было удивление медперсонала машины скорой помощи, не обнаружившего у него никаких увечий и травм. Оказалось, что к моменту падения Митько успел подняться на первую ступеньку.

Жена говорит мужу:
- Нам нужно немедленно вернуться домой: я забыла выключить утюг! Будет пожар.
- Не нужно, не будет.
- Почему?

- Потому что я забыл закрыть кран в ванной.

- Конечно, нашей страховой компании очень подозрительно, что ваш дом сгорел после подписания контракта. Но тем не менее фирма возместит вам все убытки. Напишите полный перечень всего, что сгорело.

- А можно туда включить пять литров бензина?

В трехкомнатной квартире на 6-м этаже возник пожар. В это же время в трехкомнатной

квартира на 7-м этаже прорвало водопроводную трубу и затопило весь 6-й этаж. Не повезло в одном: пожар был в доме № 12, а потоп в доме № 14.

-Алле! Это пожарные?
- Да.
-Тут врач с милиционером дерутся - я что-то и не знаю, куда звонить...

Доклад после пожара: "Приехали вовремя, тушили правильно, сгорело все"

by Michael Bykov

Коллективный договор

Согласно 23 статье Трудового кодекса РФ Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Как же реализуется социальное партнерство в городе Архангельске и какие органы принимают в этом участие?

Трудовым кодексом РФ определены основные формы социального партнерства:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников, их представителей в управлении организацией;

участие представителей

работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

На территории Архангельской области реализуются все формы социального партнерства, но в данной статье мы бы хотели затронуть одну из форм социального партнерства, а именно заключение коллективных договоров.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Чаще всего одной стороной социального партнерства выступает руководитель организации, а второй — орган первичной профсоюзной организации в лице ее руководителя. Работники, не входящие в состав профсоюза могут также уполномо-

чить профсоюзную организацию представлять их интересы или выбрать другого законного представителя. В случае, когда профсоюз не объединяет более половины работников организации, то на общем собрании (конференции) работников избирается иной представитель из числа работников данной организации.

Для чего же необходим

коллективный договор? Коллективный договор может содержать условия, регулирующие самые разнообразные вопросы применения труда работающих в организации на условиях трудовых договоров. Стороны сами вправе решить, какие вопросы включить в коллективный договор. Макет коллективного договора разработан и утвержден Минтрудом РФ 06.11.2003. Например, данный макет, содержит следующие разделы: оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации; обеспечение занятости; рабочее время и время отдыха; охрана труда; социальные гарантии; гарантии деятельности профсоюзной организации. Это лишь примерный перечень вопросов, которые могут входить в коллективный договор. Таким образом, коллективный договор заключается с целью отражения в себе

у л о ч е н и я условий труда работников по сравнению с трудовым законодательством. В данном случае работодатель предлагает работникам более совершенные условия труда взамен отказа работников от

забастовок при выполнении всех условий коллективного договора.

Коллективный договор также может содержать в качестве приложений правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании и т.д.

Отдельным моментом следует отметить вопросы охраны труда в составе коллективного договора. Кол-



лективный договор предусматривает отдельный раздел по охране труда, но существует также практика оформления данного вопроса в виде соглашения. В соглашении указываются основные мероприятия по охране труда, гарантии и компенсации работникам занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, обеспечение работников спецодеждой, порядок финансирования мероприятий по охране труда и т.д. Если коллективный договор может быть заключен до 3 лет без пересмотра, то соглашение по охране труда рекомендуется пересматривать не реже одного раза в год.

Действие коллективного

договора распространяется на всех работников организации, вне зависимости от членства в профсоюзе, а выполнение руководством организаций условий по коллективному договору не должно зависеть от финансовых возможностей организации.

В качестве социальных гарантий, коллективный договор может предусматривать дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с регистрацией брака, смертью близких родственников, юбилеев и других значимых событий в жизни работников, обеспечение дополнительного медицинского страхования, страхования жизни, социальные выплаты и т.д.

Коллективный договор может содержать и другие положения, по усмотрению сторон социального партнёрства.

Для того, что бы коллективному договору был придан статус правового акта, он должен пройти регистрацию в соответствующем органе по труду. Таким органом по труду в городе Архангельске является отдел экономического анализа, прогнозирования и труда департамента экономики мэрии города.

22 июня 2012 года постановлением мэрии города Архангельска был утвержден перечень муниципальных услуг, предоставляемых органами мэрии города Ар-

хангельска. В данный перечень вошла услуга по регистрации коллективных договоров. В сентябре этого года предоставление услуги будет возможно через Архангельский региональный портал государственных и муниципальных услуг.

На сайте arhciv.ru Вы можете ознакомиться с проектом административного регламента по предоставлению муниципальной услуги и с порядком ее предоставления, изложенным в регламенте.

По всем вопросам, связанным с изменением в процедуре регистрации коллективных договоров обращайтесь по телефону 607-289, по адресу электронной почты veselkovaiv@arhciv.ru.

Компенсация за тяжелые и опасные условия труда без «аттестации». Начислять или нет?

Данный вопрос волнует руководителей, а в первую очередь бухгалтеров организаций уже давно.

С одной стороны, согласно постановлению Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" данные компенсации устанавливаются только по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Но с другой стороны, что делать с теми работниками, компенсации которым были установлены до вступления в действие данного

нормативного акта? Отменить или нет?

С этим же вопросом в адрес Министерства труда РФ обратилось Правительство Нижегородской области. В своем ответе Минтруда разъяснил, что нормативные документы, по которым ранее устанавливались компенсации, по определению Верховного суда считаются недействующими как противоречащие действующему трудовому законодательству. Поэтому, компенсации устанавливаются только в соответствии с Трудовым кодексом РФ и вышеназванным постановлением, то есть по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

В случае отсутствия «аттестации», у работодате-

ля есть также возможность установить «дополнительные» компенсации в коллективном договоре, соглашении и другом локальном нормативном акте за счет собственных средств.

Таким образом, на данный момент начисление



компенсаций может быть осуществлено только по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

В таком случае компен-

сационные выплаты в размере в среднем до 20% теряют преподаватели университетов, школ, воспитатели детских садов, то есть работники бюджетной сферы. Статистика по проведению «аттестации» остается неутешительной.

Ознакомиться с текстом письма можно обратившись на электронный адрес veselkovaiv@arhciv.ru.

Оценка рисков. Процедура проведения.

В прошлых выпусках бюллетеня мы рассказали как подготовить и спланировать проведение оценки рисков. В этом выпуске будет подробно описана непосредственно процедура проведения оценки рисков.

После того как вы выполнили все подготовительные мероприятия, можно переходить к непосредственной работе по оценке рисков.

На диаграмме представлен основной алгоритм проведения оценки рисков. С планированием мы уже разобрались в прошлом выпуске бюллетеня. Диаграмма не случайно является замкнутой, так как процесс оценки риска является непрерывным.

Выявление опасностей является начальным и самым важным этапом оценки рисков, учитывающим недостатки в охране труда, которые могут причинить вред здоровью и безопасности людей. Оно предусматривает определение и учет опасности, исходящей из трудовой деятельности, производственного помещения. Иных рабочих зон, где может находиться работник в течение рабочего дня. Также необходимо учитывать опасности, которые могут причинить вред в силу личных особенностей работников.

Факторы опасности можно легко распознать делая обход рабочего места, наблюдая за ходом работы и опрашивая работников. Для систематизирования данных целесообразно применять анкетирование с заранее заготовленными факторами опасности, сгруппированными по своей природе (физические, химические, биоло-

гические и т.д.). Наравне с анкетированием следует также использовать фотографирование и зарисовки рабочего места. Такой подход позволяет более детально проанализировать рабочее место, увидеть на фотографии того, чего не заметил при визуальном осмотре. При выявлении опасных факторов не следует дожидаться окончания оценки риска, а незамедлительно сообщить руководству, так как такие опасности, по возможности, необходимо устранить незамедлительно.



Выявив опасную ситуацию, необходимо задуматься над ее причинами и следствиями. Поиск и анализ причин, приводящих к опасной ситуации, поможет разработать наиболее эффективные мероприятия по их предотвращению. Очень важно установить цепь событий, приводящих к опасной ситуации.

Также необходимо учитывать опасные ситуации, которые могут возникать не только в обычном режиме работы, но и в исключительных случаях: при работе в ночное время, при использовании временных работников и практи-

кантов, изменение в производственном процессе, ремонты и т.д. Кроме самих опасностей необходимо выявить и самих работников, которые подвергаются опасности, а также посторонних лиц, которые тоже могут подвергнуться воздействию опасности.

Так как риск является количественной оценкой опасности, то цель его определения в первую очередь состоит в том, что бы установить его квалификационный уровень и ранжировать факторы опасности по величине. Определяя величину риска, можно выделить наиболее значительные риски, устранение которых необходимо будет провести в первую очередь. Это позволит в дальнейшем сосредоточиться на более проблемных зонах.

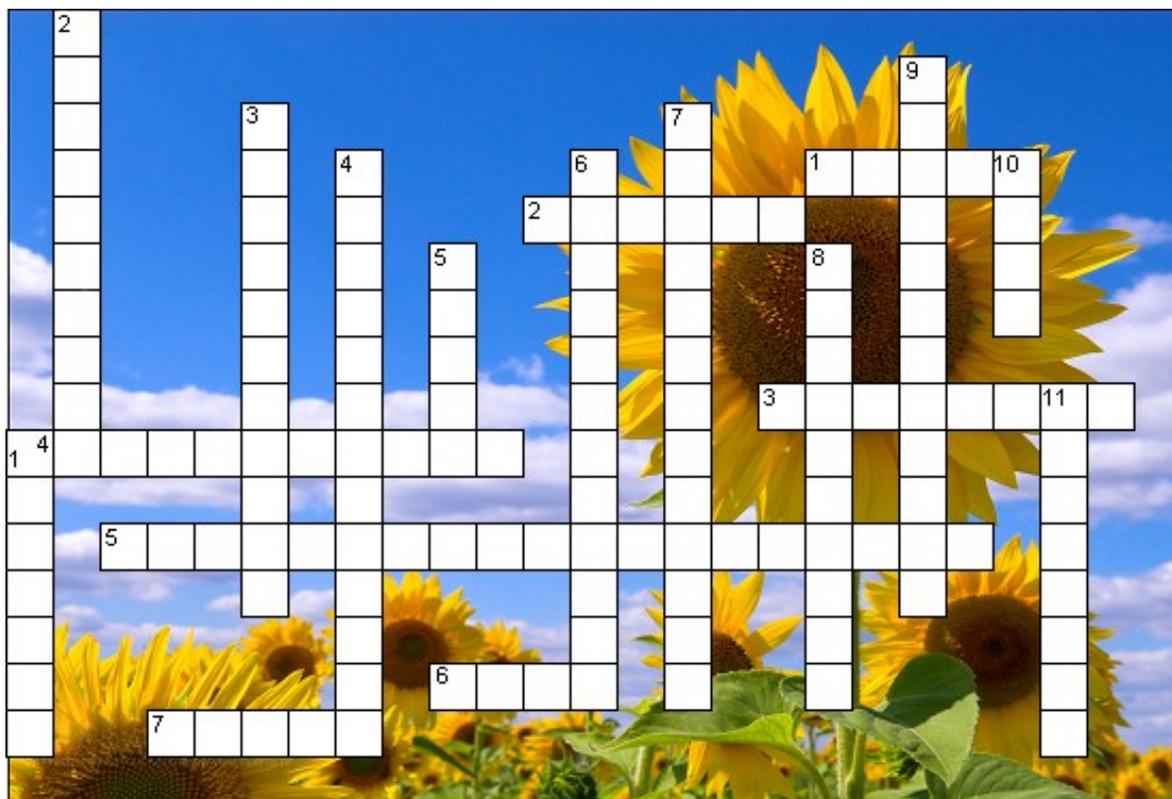
Стоит учитывать также, что каждый член оценочной группы оценивает величину риска по своему, это достаточно субъективный процесс, поэтому, необходимо найти общий взгляд на величину оцениваемого риска, что бы как можно точнее оценить его величину.

Опасная ситуация может вызывать различные по величине последствия, поэтому необходимо провести оценку их серьезности. На серьезность влияют, например, следующие факторы:

- характер причинённого ущерба (слабый/серьезный);
- широта последствий (сколько лиц пострадало);
- повторяемость вредного воздействия (нет повторяемости);
- продолжительность вредного воздействия (короткая/длительная).

О методах определения серьезности событий мы расскажем в следующем выпуске.

КРОССВОРД



Составитель: консультант отдела государственного управления охраной труда Быков М.А.

По горизонтали:

1. Быстрое химическое превращение среды, сопровождающееся выделением энергии и образованием сжатых газов.
2. Невыполнение требования, связанного с предполагаемым или установленным использованием.
3. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
4. Мера того, что событие может произойти.
5. Система организационных и технических мероприятий и средств, обеспечивающих защиту людей от вредного и опасного воздействия электрического тока, электрической дуги, электромагнитного поля и статического электричества.
6. Поток с очень большой концентрацией минеральных частиц, камней и обломков горных пород, внезапно возникающий в бассейнах небольших горных рек и сухих логов и вызванный, как правило, ливневыми осадками или бурным таянием снегов.
7. Головной убор, защищающий голову

от травм.

По вертикали:

1. Газопылевые вещества, подлежащие выводу за пределы производства, включая входящие в них опасные и/или ценные компоненты, которые улавливают при очистке отходящих технологических газов и ликвидируют в соответствии с требованиями национального законодательства и/или нормативных документов.
2. Категорически не разрешаться; воспрещаться.
3. Комплекс медицинских вмешательств, направленных на распознавание состояний или установление факта наличия либо отсутствия заболеваний, осуществляемых посредством сбора и анализа жалоб пациента, данных его анамнеза и осмотра, проведения лабораторных, инструментальных, патолого-анатомических и иных исследований в целях определения диагноза, выбора мероприятий по лечению пациента и (или) контроля за осуществлением этих мероприятий.
4. Повреждение, возникающее в результа-

те прохождения электрического тока через ткани, от места входа до места его выхода.

5. Процедура независимой оценки деятельности организации, системы, процесса, проекта или продукта.
6. Отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба.
7. Установление тождественности опасных производственных объектов.
8. Временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
9. Меры, обеспечивающие взрывобезопасность оборудования для работы во взрывоопасных средах, процессов его производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации.
10. Причинение физической травмы или ущерба здоровью человека.
11. Заражение живых организмов микроорганизмами (бактериями, грибами, простейшими), а также вирусами и ,

Мы принимаем предложения на размещение информации, разъяснений, рекомендаций по интересующим Вас вопросам в Информационном бюллетене «Охрана труда» на адрес : veselkovaiv@arhcity.ru, по телефону 607-289 , по факсу 607-403, по почте 163000, пл. В.И. Ленина, д. 5, кабинет 407 в Департамент экономики

Департамент экономики мэрии г. Архангельска.

Не для продажи. Не является средством массовой информации.

Распространяется в электронном и печатном виде среди организаций города Архангельска.

Выпуск 5, сентябрь 2012 г.— 5 страниц с илл.