**Производственные факторы** являются частным случаем факторов окружающей человекасреды обитания и человеческой деятельности, связанных и (или) порождаемых производственной и трудовой деятельностью

.

Классификация производственных факторов

1. По сфере происхождения

Все производственные факторы по сфере своего происхождения подразделяют на следующие две основные группы:

1. **Факторы производственной среды**
2. **Факторы трудового процесса**

Из всей совокупности производственных факторов для целей безопасности труда по критерию возможности причинения вреда организму работающего человека выделяют:

* неблагоприятные производственные факторы;
* производственные факторы, не являющиеся неблагоприятными, то есть нейтрального или благоприятного действия.

Факторы, не являющиеся неблагоприятными, для целей безопасности труда не выделяют, не фиксируют и не именуют

.

1. По результирующему воздействию на организм человека

Неблагоприятные производственные факторы по результирующему воздействию на организм человека подразделяют на:

1. **Вредные производственные факторы** –факторы,приводящие к заболеванию,в

том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания.

1. **Опасные производственные факторы** –факторы,приводящие к травме,в томчисле смертельной.

**Вредные производственные факторы по воздействию на организм работающего человека подразделяют на:**

* Факторы, приводящие к хроническим заболеваниям, в том числе усугубляющие уже имеющиеся заболевания, за счет длительного относительно низко интенсивного воздействия;
* Факторы, приводящие к острым заболеваниям (отравлениям, поражениям) или травмам за счет кратковременного (одиночного и/или практически мгновенного) относительно высокоинтенсивного воздействия.

**Опасные производственные факторы по воздействию на организм работающего человека подразделяют на:**

* Факторы, приводящие к смертельным травмам (летальному исходу, смерти);
* Факторы, приводящие к не смертельным травмам.

Один и тот же по своей природе неблагоприятный производственный фактор при различных характеристиках воздействия может оказаться либо вредным, либо опасным, а потому логическая граница между ними условна.

Выражение «опасные и вредные производственные факторы» описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов и подчеркивает большую значимость «опасных» факторов, могущих привести к внезапной смерти, по сравнению с «вредными» факторами.

Выражение «вредные и (или) опасные производственные факторы» также описывает всю совокупность неблагоприятных производственных факторов, но подчеркивает не только различие между «вредными» или «опасными» факторами, но и возможность перехода «вредных» факторов в «опасные».

Классификация опасных и вредных производственных факторов

1. По характеру происхождения

Опасные и вредные производственные факторы по характеру своего происхождения подразделяют на:

* факторы, порождаемые физическими свойствами и характеристиками состояния материальных объектов производственной среды;
* факторы, порождаемые химическими и физико-химическими свойствами используемых или находящихся в рабочей зоне веществ и материалов;
* факторы, порождаемые биологическими свойствами микроорганизмов, находящихся в биообъектах и (или) загрязняющих материальные объекты производственной среды;
  + факторы, порождаемые поведенческими реакциями и защитными механизмами живых существ (укусы, ужаливания, выброс ядовитых или иных защитных веществ и т.п.);
  + факторы, порождаемые социально-экономическими и организационно-управленческими условиями осуществления трудовой деятельности (плохая организация работ, низкая культура безопасности и т.п.);
  + факторы, порождаемые психическими и физиологическими свойствами и особенностями человеческого организма и личности работающего (плохое самочувствие работника, нахождение работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или абсистенции, потеря концентрации внимания работниками и т.п.).

1. По характеру изменения во времени

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их изменения во времени подразделяют на:

* + постоянные,
  + переменные, в том числе периодические;
  + импульсные, в том числе регулярные и случайные.

1. По характеру действия во времени

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия во времени подразделяют на:

* + постоянно действующие;
  + периодически действующие,
  + апериодически действующие, в том числе стохастические.

1. По характеру действия в пространстве

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их действия в пространстве подразделяют на:

* постоянно локализованные в источнике своего возникновения;
* локализованные при нормальных ситуациях, но разлетающиеся (движущиеся, распространяющиеся) в пространстве производственной среды при аварийных ситуациях;
* распространяющиеся (движущиеся) вместе с движением воздуха в производственной среде;
* распространяющиеся (движущиеся) через производственную среду или иное пространство в виде материальных объектов, включая газовые струи;
* распространяющиеся (пронизывающие) производственную среду излучения и волны.

1. По характеру пространственного распределения

Опасные и вредные производственные факторы по характеру их пространственного распределения подразделяют на:

* + пространственно распределенные (в поле действия которых находится человек, его рабочее место и т.п.);
  + взвешенные или растворенные в воздухе (либо способные перейти в газообразное или аэрозольное состояние)
  + взвешенные или растворенные в жидкости и являющиеся ее компонентой;
  + образующие локально ограниченные твердые макрообъемные объекты;

1. По непосредственности воздействия

Опасные и вредные производственные факторы по непосредственности своего воздействия подразделяют на:

* + непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека;
  + опосредованно воздействующие на организм занятого трудом человека через другие порождаемые ими и непосредственно воздействующие на организм занятого трудом человека факторы
  + .

1. По характеру взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека

Опасные и вредные производственные факторы по характеру взаимного действия при многофакторном воздействии на организм человека подразделяют на:

* + независимо действующие;
  + суммарно действующие;
  + синергетически действующие;
  + антагонистически действующие.

1. По характеру обнаружения организмом человека

Опасные и вредные производственные факторы по характеру обнаружения их организмом подразделяют на:

* обнаруживаемые органолептически (свет/темнота, шум, вибрация, запах, вкус, тепло/холод, тяжесть, шероховатость и т.п.);
* необнаруживаемые органолептически (газообразные вещества без вкуса, цвета, запаха; электрический потенциал и т.п.).

Опасные и вредные производственные факторы производственной среды

1. Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по источнику своего происхождения подразделяют на:
   * природные (включая климатические и погодные условия на рабочем месте);
   * технико-технологические;
   * эргономические (то есть связанные с физиологией организма человека).
2. Опасные и вредные производственные факторы производственной среды по природе их воздействия на организм работающего человека подразделяют на:
   * Факторы, воздействие которых носит **физическую** природу;
   * Факторы, воздействие которых носит **химическую** природу;
   * Факторы, воздействие которых носит **биологическую** природу.

Опасные и вредные производственные факторы трудового процесса

Опасные и вредные производственные факторы трудового процесса по источнику своего происхождения подразделяют на:

* + Психофизиологические
  + Организационно-управленческие
  + Личностно-поведенческие (то есть связанные с самим работающим)
  + Социально-экономические

1. Физические опасные и вредные производственные факторы

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами физического воздействия на организм работающего человека, подразделяют на следующие типичные группы:

1. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с силами и энергией механического движения, в том числе в поле тяжести:
   * невесомость, то есть отсутствие нормального значения силы тяжести, меняющее динамику и кинематику движения, а также характер механической работы внутренних органов человеческого организма;
   * перегрузка, то есть присутствие дополнительных к силе тяжести инерционных массовых сил, меняющее динамику и кинематику движения, а также характер механической работы внутренних органов человеческого организма;
   * действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение твердых, сыпучих, жидких объектов на работающего;
   * действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение работающего, стоящего на опорной поверхности, на эту же опорную поверхность;
   * действие силы тяжести в тех случаях, когда оно может вызвать падение работающего с высоты;
   * неподвижные режущие, колющие, обдирающие, разрывающие (например, острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования) части твердых объектов, воздействующие на работающего при соприкосновении с ним, а также жала насекомых, зубы, когти, шипы и иные части тела живых организмов, используемые ими для защиты или нападения, включая укусы;
   * струи жидкости, воздействующие на организм работающего при соприкосновении с ним;
   * поверхности твердых или жидких объектов, о которые ударяются движущиеся части тела работающего;
   * движущиеся (в том числе разлетающиеся) твердые, жидкие или газообразные объекты, наносящие удар по телу работающего (в том числе движущиеся машины и механизмы; подвижные части производственного оборудования; передвигающиеся изделия, заготовки, материалы; разрушающиеся конструкции; обрушивающиеся горные породы; падающие деревья и их части; струи и волны, включая цунами; ветер и вихри, включая смерчи и торнадо);
   * ударные волны воздушной среды.
2. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с чрезмерно высокой или низкой температурой материальных объектов производственной среды, могущих вызвать ожоги (обморожения) тканей организма человека.
3. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с резким изменением (повышением или понижением) барометрического давления воздуха производственной среды на рабочем месте или с его существенным отличием от нормального атмосферного давления (за пределами его естественной изменчивости).
4. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с аномальными микроклиматическими параметрами воздушной среды на местонахождении работающего: температурой и относительной влажностью воздуха, скоростью движения (подвижностью) воздуха относительно тела работающего, а также с тепловым излучением окружающих поверхностей, зон горения, фронта пламени, солнечной инсоляции.
5. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с чрезмерным загрязнением воздушной среды в зоне дыхания, то есть с аномальным физическим состоянием воздуха (в том числе пониженной или повышенной ионизацией) и (или) аэрозольным составом воздуха.

Опасность и вредность воздействия газовых компонентов (включая пары), загрязняющих чистый природный воздух примесей, на организм работающего зависят от их содержания (концентрации) и токсичности, то есть химических свойств данных газов и паров.

Опасность и вредность воздействия аэрозолей, загрязняющих чистый природный воздух, на организм работающего зависят от их содержания (концентрации), химических свойств, включая токсичность и фиброгенность, то есть способность вызывать фиброз легочных тканей, а для биоаэрозолей - способность вызывать заболевания.

1. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с механическими колебаниями твердых тел и их поверхностей и характеризуемые:
   * повышенным уровнем общей вибрации;
   * повышенным уровнем локальной вибрации.
2. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с акустическими колебаниями в производственной среде и характеризуемые:
   * повышенным уровнем и другими неблагоприятными характеристиками шума;
   * повышенным уровнем инфразвуковых колебаний (инфразвука);
   * повышенным уровнем ультразвуковых колебаний (воздушного и контактного ультразвука).
3. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с электрическим током, вызываемым разницей электрических потенциалов, под действие которого попадает работающий, включая действие молнии и высоковольтного разряда в виде дуги, а также электрического разряда живых организмов.
4. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с электромагнитными полями, неионизирующими ткани тела человека:

а) постоянного характера, связанного с:

* повышенным образованием электростатических зарядов;
* наличием электростатического поля, чрезмерно отличающегося от поля Земли;
* наличием постоянного магнитного поля, чрезмерно отличающегося от геомагнитного поля Земли;

б) переменного характера, связанного с:

* + наличием электромагнитных полей промышленных частот (порядка 50 - 60 Гц);
  + наличием электромагнитных полей радиочастотного диапазона.

1. Опасные и вредные производственные факторы, связанные со световой средой (некогерентными неионизирующими излучениями оптического диапазона электромагнитных полей) и характеризуемые чрезмерными (аномальными относительно природных значений и спектра) характеристиками световой среды, затрудняющими безопасное ведение трудовой и производственной деятельности:
   * отсутствие или недостаток необходимого естественного освещения;
   * отсутствие или недостатки необходимого искусственного освещения;
   * повышенная яркость света;
   * пониженная световая и цветовая контрастность;
   * прямая и отраженная блесткость;
   * повышенная пульсация светового потока.
2. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с неионизирующими излучениями, такими как:
   * инфракрасное излучение;
   * ультрафиолетовое излучение;
   * лазерное излучение.
3. Опасные и вредные производственные факторы, связанные с повышенным уровнем ионизирующих излучений, вызванным:

а) коротковолновым электромагнитным излучением (потоком фотонов высоких энергий) - рентгеновским излучением и гамма-излучением;

б) потоками частиц:

* бета-частиц (электронов и позитронов);
* альфа-частиц (ядер атома гелия-4);
* нейтронов;
* протонов, других ионов, мюонов и др.;
* осколков деления (тяжелых ионов, возникающих при делении ядер);

в) радиоактивным загрязнением (выше природного фона), в том числе загрязнением техногенными радионуклидами:

* радиоактивное загрязнение воздуха рабочей зоны работающих (из-за наличия радиоактивных газов радона, торона, актинона, продуктов их радиоактивного распада, аэрозолей, содержащих радионуклиды);
* радиоактивное загрязнение поверхностей и материалов производственной среды,

включая средства защиты работающих и их кожные покровы.



1. Химические опасные и вредные производственные факторы

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами химического воздействия на организм работающего человека, называемые для краткости химическими веществами, представляют из себя физические объекты (или их составные компоненты) живой и неживой природы, находящиеся в определенном физическом состоянии и обладающие такими химическими свойствами, которые при взаимодействии с организмом человека в рамках биохимических процессов его функционирования приводят к повреждению целостности тканей организма и (или) нарушению его нормального функционирования.

Химические вещества могут находиться в твердом, пастообразном, порошкообразном, жидком, парообразном, газообразном, аэрозольном состояниях, в том числе наноразмеров.

1. Степень опасности химических веществ связана с путями их попадания в организм человека, которые подразделяют на следующие группы проникновения:
   * через органы дыхания (ингаляционный путь);
   * через желудочно-кишечный тракт
   * через кожные покровы и слизистые оболочки (кожный путь);
   * через открытые раны;
   * при проникающих ранениях;
   * при внутримышечных, подкожных, внутривенных инъекциях.
2. По характеру результирующего химического воздействия на организм человека химические вещества подразделяют на:
   * токсические (ядовитые);
   * раздражающие;
   * сенсибилизирующие;
   * канцерогенные;
   * мутагенные;
   * влияющие на репродуктивную функцию.
3. По составу химические вещества подразделяют на:
   * индивидуальные вещества;
   * смеси.
4. По критерию опасной трансформации химические вещества подразделяют на:
   * используемые в производственной деятельности без последующей трансформации химических свойств;
   * используемые в производственной деятельности для преднамеренных технологически обусловленных химических реакций, вызывающих возникновение новых веществ с иными химическими свойствами;
   * возникающие непреднамеренно в процессе производства и трудовых операций новые химические вещества с иными химическими свойствами.
5. По критерию опасного и (или) вредного воздействия на организм работающего химические вещества подразделяют на:
   * непосредственно действующие на организм работающего как опасные и вредные производственные факторы химической природы действия;
   * косвенно действующие на организм работающего как опасные и вредные производственные факторы физической природы действия, обусловленные свойствами этих химических веществ воспламеняться, гореть, тлеть, взрываться и т.п.
6. Для целей разработки средств защиты выделяют отдельные группы химических веществ, связанных с химической продукцией и специфично воздействующих на человека:
   * вещества, обладающие острой токсичностью по воздействию на организм (ядовитые вещества/химикаты/химическая продукция);
   * вещества, вызывающие поражение (некроз/омертвление или раздражение) кожи;
   * вещества, вызывающие серьезные повреждения или раздражение глаз;
   * мутагенные вещества;
   * канцерогенные вещества;
   * сенсибилизирующие (аллергенные) вещества;
   * вещества, воздействующие на функцию воспроизводства;
   * вещества, обладающие избирательной токсичностью на органы-мишени и (или) системы при однократном воздействии;
   * вещества, обладающие избирательной токсичностью на органы-мишени и (или) системы при многократном или продолжительном воздействии;
   * вещества, представляющие опасность при аспирации.
7. Биологические опасные и вредные производственные факторы
8. Опасные и вредные производственные факторы биологической природы действия на организм работающего связаны с такими биологическими объектами, как:
   * патогенные и условно-патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие);
   * продукты жизнедеятельности патогенных и условно-патогенных микроорганизмов.
9. Для целей идентификации опасностей и оценки риска биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на:
   * микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах;
   * патогенные микроорганизмы - возбудители особо опасных инфекционных заболеваний;
   * патогенные и условно-патогенные микроорганизмы - возбудители иных (помимо особо опасных) инфекционных заболеваний;
   * условно-патогенные микроорганизмы - возбудители неинфекционных заболеваний (аллергозов и т.п.).
10. Для целей охраны труда, медицины труда, гигиены труда и производственной санитарии биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют по характеру результирующего воздействия на организм человека на вызывающие:
    * острые заболевания, приводящие к летальному исходу;
    * острые заболевания, приводящие к инвалидности;
    * иные острые или хронические заболевания, причина которых может быть так или иначе связана с условиями труда (производственно обусловленные и профессиональные заболевания);
    * иные острые или хронические заболевания, причина которых не может быть однозначно связана с условиями труда (общие заболевания).
11. Для целей медицины труда, гигиены труда и производственной санитарии биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют по характеру проникновения в организм работающего человека на попадающие в него:
    * с воздухом;
    * с пищей и (или) водой, а также из-за загрязненных рук;
    * с укусами насекомых или животных;
    * при соприкосновении поврежденной кожи или слизистой оболочки с зараженными биосредами;
    * при инъекционном и (или) ином насильственном проникновении (в том числе при травмировании) зараженных биосреды, внутрь тканей организма человека.
12. Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на:
    * возбудители инфекционных заболеваний человека;
    * возбудители инфекционных заболеваний, общих для человека и животных, с которыми в контакте находится работающий;
    * возбудители инфекционных заболеваний человека, носителями которых являются животные и (или) насекомые, с которыми в контакте находится работающий.
13. Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на следующие группы:
    * повсеместно распространенные, контакт с которыми общедоступен и непроизволен;
    * локально распространенные, контакт с которыми обусловлен только пересечением местонахождения работающего человека и ареала заражения;
    * локализованные специально, контакт с которыми обусловлен только случайным или целенаправленным разрушением средств локализации.
14. Для целей оценки риска воздействия и выработки мер защиты биологические объекты, обладающие биологическим воздействием на организм работающего, подразделяют на следующие группы:
    * способные/неспособные к устойчивому существованию в окружающей среде, сырье, материалах, полуфабрикатах и готовой продукции;
    * способные/неспособные к устойчивому существованию при применении к ним основных мер санитарии .
15. Психофизиологические опасные и вредные производственные факторы

Опасные и вредные производственные факторы, обладающие свойствами психофизиологического воздействия на организм человека, подразделяют на:

1. **Физические перегрузки, связанные с тяжестью трудового процесса**
2. **Нервно-психические перегрузки, связанные с напряженностью трудового процесса**

Физические перегрузки, связанные с тяжестью трудового процесса

1. Физические перегрузки подразделяют на:
   * статические, связанные с рабочей позой;
   * динамические нагрузки, связанные с массой поднимаемого и перемещаемого вручную груза;
   * динамические нагрузки, связанные с повторением стереотипных рабочих движений.
2. Физические перегрузки организма работающего, связанные с тяжестью трудового процесса, в целях оценки условий труда, разработки и принятия мероприятий по их улучшению характеризуются такими показателями, как:
   * физическая динамическая нагрузка;
   * масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
   * стереотипные рабочие движения;
   * статическая нагрузка;
   * рабочая поза;
   * наклоны корпуса тела работника;
   * перемещение в пространстве.

Нервно-психические перегрузки, связанные с напряженностью трудового процесса

1. Нервно-психические перегрузки подразделяют на:
   * умственное перенапряжение, в том числе вызванное информационной нагрузкой;
   * перенапряжение анализаторов, в том числе вызванное информационной нагрузкой;
   * монотонность труда, вызывающая - эмоциональные перегрузки.
2. Нервно-психические перегрузки организма работающего, связанные с напряженностью трудового процесса, в целях оценки условий труда, разработки и принятия мероприятий по их улучшению характеризуются такими показателями, как:
   * длительность сосредоточенного наблюдения;
   * активное наблюдение за ходом производственного процесса;
   * число производственных объектов одновременного наблюдения;
   * плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени;
   * нагрузка на слуховой анализатор;
   * нагрузка на голосовой аппарат;
   * работа с оптическими приборами.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

**Работодатель обязан обеспечить:**

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
2. применение прошедших обязательную сертификацию о техническом регулировании и порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами
5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, и проверки знаний требований охраны труда;
6. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда;
7. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований)
9. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) , а также в случае медицинских противопоказаний;
10. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты;
11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
12. расследование и учет о несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
13. проведения проверок условий и охраны груда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
14. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Обязанности работников в области охраны труда

**Каждый работник обязан:**

1. соблюдать требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной зашиты;
3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медосмотры (обследования) по направлению работодателя

Кроме этого каждый работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Право работников на охрану труда

**Каждый работник имеет право:**

* на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* на получение достоверной информации от работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
* на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда,
* на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в

расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

1. на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

Проведение инструктажей по охране труда

Виды инструктажей по охране труда

**Инструктаж по охране труда по характеру и времени проведения может быть:**

1. Вводный
2. Первичный на рабочем месте
3. Повторный
4. Внеплановый

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы па выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов и с учетом специфики деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктаж проводит непосредственный руководитель работ, прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажа по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажа регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте

**Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:**

1. со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора,
2. с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
3. с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися

образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов орга-низации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Повторный инструктаж по охране труда

Повторный инструктаж проходят по охране труда все работники, с которыми проводится первичный инструктаж на рабочем месте, не реже одного раза в **6 (шесть)** **месяцев** по программам первичного инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж по охране труда

**Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в следующих случаях:**

* при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
* изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
* нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжелых последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
* по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
* при перерыве в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ более двух месяцев);
* по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Обучение работников по охране труда

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан **в течение месяца** после приема на работу организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе тру-довой деятельности проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) **более года**, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение **первого месяца** после назначения на эти работы.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения но охране груда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются

работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

Общие положения о средствах индивидуальной защиты

Под **средствами индивидуальной защиты** **(СИЗ)** понимается средства, используемые работниками для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Средства индивидуальной защиты применяют в тех случаях, когда безопасность труда не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственного процесса и средствами коллективной защиты.

.

Средства индивидуальной защиты должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов. Выбор конкретного типа СИЗ работающих должен осуществляться с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ.

Средства индивидуальной защиты не должны изменять своих свойств при их стирке, химчистке и обеззараживании, должны подвергаться оценке по защитным, физиолого-гигиеническим и эксплуатационным показателям, иметь инструкцию с указанием назначения и срока службы изделия, правил его эксплуатации и хранения.

Обязанности работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты

**Работодатель обязан:**

1. обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными сроками.
2. заменить пришедшие средства индивидуальной защиты в негодность до окончания срока пользования по причинам, не зависящим от работника (пропажа, порча).
3. соблюдать сроки периодических испытаний и проверки исправности технических средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, предохранительных поясов).
4. осуществлять контроль за правильным использованием и обязательным применением выданных средств индивидуальной защиты.

Работники не должны допускаться к работе без положенных средств индивидуальной защиты,

1. неисправной, загрязненной специальной одежде или обуви, с неисправными или не прошедшими очередное испытание или проверку техническими средствами индивидуальной защиты.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке , контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за средствами индивидуальной защиты возлагается на работодателя.

Если работник не обеспечен сертифицированными и исправными средствами индивидуальной защиты, которые положены ему в соответствии с нормами, работодатель не вправе требовать от него выполнения трудовых обязанностей .

Обязанности работников по применению средств индивидуальной защиты

**Работник обязан:**

* правильно применять средства индивидуальной защиты, выданные ему в установленном порядке. В случае не обеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения.
* ознакомиться при заключении трудового договора сo специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и нормами выдачи СИЗ.
* своевременно проходить инструктажи при применении средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники и др.), о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также тренировку по их применению.
* своевременно ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) средств индивидуальной защиты.
* своевременно сдавать средства индивидуальной защиты для стирки, обеспыливания и др.
* не выносить средства индивидуальной защиты по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ работодателем.

Группы средств индивидуальной защиты

**Средства индивидуальной защиты подразделяются на три группы:**

* Специальная одежда и специальная обувь
* Технические средства
* Смывающие и обезвреживающие средства

***Специальная одежда и специальная обувь*** предназначены для защиты работающих отзагрязнений, механического травмирования, избыточного тепла и холода, агрессивных жидкостей (комбинезоны, халаты, костюмы, сапоги, ботинки, валенки, косынки, кепи).

***Технические средства индивидуальной защиты*** предназначены для защиты органовдыхания (маски, респираторы, противогазы), слуха (бируши, наушники, антифоны), зрения (очки, щитки, маски) от вибрации (виброзащитные рукавицы), от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, галоши, коврики), от механического травмирования (каски, страховочные пояса, рукавицы, перчатки) и других опасных и вредных факторов.

***Смывающие и обезвреживающие средства*** предназначены для защиты кожи рук и лицаот химических веществ и загрязнений (пасты, мази, моющие средства).

Классификация включает в себя группы и подгруппы средств индивидуальной защиты.

* **Первая группа защиты** –от механических воздействий,от общих производственныхзагрязнений, от поды и растворов нетоксичных веществ, от нетоксичной пыли, от скольжения по поверхностям. В нее включены подгруппы защиты от истирания, от проколов и порезов, от вибрации, от шума, от ударов в разные части тела, от возможного захвата движущимися частями, отпадения с высоты и средства спасения с высоты, от растворов поверхностно-активных веществ, водонепроницаемая, водо-упорная, от пыли стекловолокна, асбеста, дисперсной пыли, загрязненным жирами и маслами, обледененным.
* **Вторая группа защиты** –от химических факторов(токсичных веществ,растворовкислот, щелочей, органических растворителей, в том числе лаков и красок на их основе, нефти, нефтепродуктов, масел и жиров). В нее входят подгруппы защиты от твердых токсичных веществ, от разных концентраций кислот и щелочей, от органических растворителей, ароматических веществ, неароматических веществ, хлорированных углеводородов, сырой нефти, продуктов легкой фракции, нефтяных масел и продуктов тяжелых фракций, растительных и животных масел и жиров.

1. **Третья группа защиты** –от биологических факторов.В нее входят подгруппы защитыот микроорганизмов, насекомых и паукообразных.
2. **Четвертая группа защиты** –от радиационных факторов.В нее входят подгруппызащиты от радиоактивных загрязнений, от ионизирующих излучений.
3. **Пятая группа защиты** –от повышенных(пониженных)температур,искр и брызграсплавленного металла. Включает подгруппы защиты обусловленных климатом, от теплового излучения, открытого пламени, искр, брызг и выплесков расплавленного металла, окалины, от контакта с нагретыми поверхностями свыше 45 °С, от 40 до 100 °С, от 100 до 400 °С, выше 400 °С, от конвективной теплоты, от пониженных температур воздуха и ветра до - 20 °С, до -30 °С, до -40 °С, до -50 °С, от контакта с охлажденными поверхностями;
4. **Шестая группа защиты** –от термических рисков электрической дуги,неионизирующих излучений, поражений электротоком, воздействия статического электричества. К ней относятся подгруппы защиты от электротока напряжением до 1000 В, свыше 1000 В, электрических нолей, электромагнитных полей.
5. **Седьмая группа защиты** –состоит им одежды специальной сигнальной повышеннойвидимости.
6. **Восьмая группа защиты** –включает комплексные средства индивидуальной защиты.
7. **Девятая группа защиты** –средства индивидуальной защиты дерматологические.Внее входят подгруппы защиты средств гидрофильного, гидрофобного, комбинированного действия, от воздействия низких температур, высоких температур, ветра, ультрафиолетового излучения диапазонов A, B, С, насекомых, микроорганизмов, очищающие, регенерирующие, восстанавливающие средства.

Виды и причины несчастных случаев на производстве

1. **основным видам происшествий, приведших к несчастному случаю на производстве, следует относить:**
   * дорожно-транспортное происшествие (ДТП);
   * падение с высоты;
   * падение, обрушения, обвалы предметов, материалов, земли и т.п.;
   * воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей;
   * поражение электрическим током;
   * воздействие экстремальных температур;
   * воздействие вредных веществ;
   * воздействие ионизирующих излучений;
   * физические перегрузки;
   * повреждения в результате контакта с животными, насекомыми и пресмыкающимися;
   * утопление;
   * убийство;
   * повреждение при стихийных бедствиях и пр.



Основные причины несчастных случаев на производстве

Возможность возникновения конкретной производственной травмы (несчастного случая на производстве) зависит от характера рабочего места, характера труда, характера работника и сочетания целого ряда других конкретных условий труда.

**Основными причинами производственного травматизма можно назвать следующие:**

1. конструктивные недостатки, несовершенство, недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования;
2. эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования;
3. несовершенство технологического процесса;
4. нарушение технологического процесса;
5. нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств;
6. нарушение правил дорожного движения;
7. неудовлетворительная организация производства работ;
8. неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест;
9. неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территорий;
10. недостатки в обучении безопасным приемам труда;

* неприменение средств индивидуальной защиты;
* неприменение средств коллективной защиты;
* нарушение трудовой и производственной дисциплины;
* использование рабочего не по специальности и пр.

**Все перечисленные выше причины производственного травматизма можно разделить на три типа:**

* + Технические
  + Организационные
  + Личностные (психофизиологические)

1. **Технические причины производственного травматизма**

***Технические причины производственного травматизма*** можно охарактеризовать какпричины, зависящие от «несовершенства» технологических процессов, конструктивных недостатков и технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты, недостаточной механизации тяжелых работ,

* том числе несовершенство ограждений, предохранительных устройств, средств сигнализации и блокировок, наличие прочностных дефектов материалов и износа конструкций; неизвестные ранее опасные свойства используемых веществ и т.п.

**2. Организационные причины производственного травматизма**

***Организационные причины производственного травматизма*** целиком зависят отуровня организации труда на рабочем месте и на предприятии в целом. К ним относятся: недостатки в содержании территории, проездов, проходов; нарушение правил эксплуатации оборудования, транспортных средств, инструмента; недостатки в организации рабочих мест; нарушение технологического регламента; нарушение правил и норм транспортировки, складирования и хранения материалов и изделий; нарушение норм и правил планово-предупредительного ремонта оборудования, транспортных средств и инструмента; недостатки в обучении рабочих безопасным методам труда; недостатки в организации групповых работ; слабый технический надзор за опасными работами; использование машин, механизмов и инструмента не по назначению; отсутствие или несовершенство ограждений мест работы; отсутствие, неисправность или неприменение средств индивидуальной защиты и т.п.

* **Личностные (психофизиологические) причины производственного травматизма**

***К*** ***личностным*** ***(психофизиологическим)*** ***причинам*** ***производственного***

***травматизма*** условно можно отнести физические и нервно-психические перегрузкиработника, приводящие к его ошибочным действиям. Человек может совершать ошибочные действия из-за утомления, вызванного большими физическими (статическими и

динамическими) перегрузками, умственным перенапряжением, перенапряжением анализаторов (зрительного, слухового, тактильного), монотонностью труда, стрессовыми ситуациями, болезненным состоянием.

* травме может привести несоответствие анатомо-физиологических и психических особенностей организма человека характеру выполняемой работы. Заметим, что во многих технических системах, в конструкциях машин, приборов и систем управления еще недостаточно учитываются физиологические, психофизиологические, психологические и антропометрические особенности и возможности человека.

Практически все несчастные случаи вызываются множественными причинами и случайным совпадением событий, но в первую очередь допущенными нарушениями требований охраны труда.

**Важно различать факторы:**

 связанные с так называемым «человеческим фактором» (действиями непосредственного исполнителя);

 организацией работ (действиями совокупного исполнителя – работников работодателя);

 техническими проблемами (неустойчивым технологическим процессом, экстремальными изменениями рабочей среды, отказами и дефектами оборудования).

Но в любом случае основным виновником происшествия оказывается человек, поскольку именно он чего-то не сделал или сделал не то. Строго говоря, чисто технических причин несчастного случая просто не существует, ибо они лишь промежуточные этапы между неправильными действиями и их последствиями. Вместе с тем, формальное разделение причин на технические, организационные и личностные позволяет выявить причины происшедшего несчастного случая и принять необходимые меры по исправлению ситуации

.

Анализ показывает, что в последние годы все чаще на первый план выходят проблемы психологического и физиологического напряжения работника, оттесняя совершенствование традиционных условий труда, связанных с физическими факторами окружающей среды (температура, влажность, свет, шум, вибрация и загрязненная атмосфера). Это вызвано относительным снижением физических нагрузок одновременно с ростом психологических и физиологических нагрузок на человека, результатом чего может является хроническая усталость, умственное перенапряжение, обострение отношений с другими работниками и с руководителями. При этом физиологическое и психологическое утомление сопровождается ухудшением качества работы, болезнями, потерей концентрации внимания и координации движений, утратой осторожности и осмотрительности. Все это существенно повышает риск травмирования в одних и тех же физических условиях рабочего места.

Кроме того, нельзя забывать, что безопасный труд предполагает физическую и психологическую готовность работников работать по правилам и выполнять свои функции в соответствии с требованиями охраны труда, располагая достаточным уровнем профессиональной грамотности и осознанной мотивации.

Кроме того, необходимо различать «технические» ошибки типа случайных промахов или неумышленных действий, которые чаще всего встречаются в неоднократно повторяющихся (привычных, стандартных) производственных ситуациях и случайно возникают (например, из-за потери внимания) при многократно отработанных или автоматических по природе действиях, от «интеллектуальных» ошибок типа неправильных действий, которые чаще всего встречаются в нестандартных (непривычных, неординарных) ситуациях, например, при ремонтных или наладочных работах.

«Интеллектуальные» ошибки связаны, в основном, с недостаточными знаниями работника, когда он неправильно оценивает (с позиции безопасности) производственную ситуацию либо неправильно для данной ситуации применяет известное ему правило безопасности либо плохо знает или совсем не знает необходимые для обеспечения реальной безопасности правила. Более того, нередко оказывается, что действующие правила (инструкции) не предусматривали вдруг сложившуюся опасную ситуацию.

Чтобы работники имели необходимые представления обо всех видах риска, потенциальных опасностях и опасных элементах оборудования, которые присутствуют на рабочем месте, и могли знать, когда они подвергаются той или иной опасности и каковы могут быть последствия их действий, требуются соответствующее образование, подготовка (обучение и тренировка) и опыт работы

.

Хотя для каждого рабочего места (или вида работ) при нормальной организации охраны труда имеются инструкции по охране труда, зачастую требования, изложенные в них, забываются работниками, особенно относительно низкой квалификации. Гораздо лучшую роль могут и должны играть различные плакаты, предупредительные сигналы, маркировка и окраска, знаки безопасности.

Поскольку абсолютной безопасности на производстве в принципе не бывает и быть не может, то каждый работник должен быть готов к активному противодействию опасностям и к оказанию первой помощи пострадавшему.

Действия работников в условиях аварийной ситуации и непосредственно после возникновения несчастного случая должны быть продуманы и организованы заранее. При этом размещенные в необходимых местах соответствующие указатели и информация (обозначение аварийных выходов, огнетушителей, расположение пунктов первой медицинской помощи, душевых, фонтанчиков для промывки глаз или блокирующих устройств) служат предельно ясными инструкциями по принятию быстрых адекватных мер.

Основные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве

Основные принципы обеспечения профилактики производственного травматизма, безопасности труда работников реализуются через применение следующих мер:

1. Устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;
2. Замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасных и вредных производственных факторов, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;
3. Комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями при наличии опасных и вредных производственных факторов;
4. Герметизация оборудования;
5. Применение средств коллективной и индивидуальной защиты работников;
6. Разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;

* Применение мер, направленных на предотвращение проявления опасных и вредных производственных факторов в случае аварии;
* Применение безотходных технологий, а если это невозможно, то своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником вредных производственных факторов;
* Использование сигнальных цветов и знаков безопасности;
* Применение рациональных режимов труда и отдыха.

Среди технических мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве основное значение принадлежит ***коллективным средствам защиты***.

**Средства коллективной защиты** –это средства,используемые для предотвращения илиуменьшения воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1. **зависимости от назначения средства коллективной защиты подразделяются на следующие виды:**
   * средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;
   * средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;
   * средства защиты от повышенного уровня ионизирующих излучений;
   * средства защиты от повышенного уровня инфракрасных излучений;
   * средства защиты от повышенного или пониженного уровня ультрафиолетовых излучений;
   * средства защиты от повышенного уровня электромагнитных излучений;
   * средства защиты от повышенной напряженности магнитных и электрических полей;
   * средства защиты от повышенного уровня лазерного излучения;
   * средства защиты от повышенного уровня шума;
   * средства защиты от повышенного уровня вибрации (общей и локальной);
   * средства защиты от повышенного уровня ультразвука;
   * средства защиты от повышенного уровня инфразвуковых колебаний;
   * средства защиты от поражения электрическим током;
   * средства защиты от повышенного уровня статического электричества;
   * средства защиты от повышенных или пониженных температур поверхностей оборудования, материалов, заготовок;
   * средства защиты от повышенных или пониженных температур воздуха и температурных перепадов;
   * средства защиты от воздействия механических факторов;
   * средства защиты от воздействия химических факторов;
2. средства защиты от воздействия биологических факторов;
3. средства защиты от падения с высоты.

Средства коллективной зашиты должны постоянно подвергаться техническому обслуживанию, ремонту, реконструкции и модернизации с целью обеспечения их эффективной работы и выполнения ими защитных функций.

Организационные мероприятия по профилактике несчастных случаев на производстве

1. основным организационным мероприятиям по предупреждению производственного травматизма следует относить своевременное и качественное проведение:
   * обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работы;
   * всех видов инструктажей по охране труда и противопожарных инструктажей;
   * стажировки и дублирования;
   * противоаварийных и противопожарных тренировок;
   * специальной подготовки;
   * повышения квалификации работников.

Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету

**Тщательное расследование, выяснение обстоятельств и причин всех несчастных случаев на производстве** (далее–НСП)дает основание для разработки и примененияэффективных мер по ликвидации причин, вызывающих несчастные случаи и профилактики травматизма. Именно поэтому порядок расследования, оформления и учета НСП четко определен законодательными и нормативно-правовыми актами.

**Расследованию и учету подлежат несчастные случаи**,происшедшие с работниками идругими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

* **лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности относятся:**
  + работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
  + студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;
  + лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;



**Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены:**

1. Телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
2. Тепловой удар;
3. Ожог;
4. Обморожение;
5. Утопление;
6. Поражение электрическим током, молнией, излучением;
7. Укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
8. Повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств;
9. Иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:
10. при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Мероприятия по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве

**Перечень состояний, при которых оказывается первая помощь:**

1. Отсутствие сознания.
2. Остановка дыхания и кровообращения.
3. Наружные кровотечения.
4. Инородные тела верхних дыхательных путей.
5. Травмы различных областей тела.
6. Ожоги, эффекты воздействия высоких температур, теплового излучения.
7. Отморожение и другие эффекты воздействия низких температур.
8. Отравления.

Мероприятия по оказанию первой помощи

**Перечень мероприятий по оказанию первой помощи включает в себя:**

1. Мероприятия по оценке обстановки и обеспечению безопасных условий для оказания первой помощи:
   * определение угрожающих факторов для собственной жизни и здоровья;
   * определение угрожающих факторов для жизни и здоровья пострадавшего;
   * устранение угрожающих факторов для жизни и здоровья;
   * прекращение действия повреждающих факторов на пострадавшего;
   * оценка количества пострадавших;
   * извлечение пострадавшего из транспортного средства или других труднодоступных мест;
   * перемещение пострадавшего.
2. Вызов скорой медицинской помощи и других специальных служб,
3. Определение наличия сознания у пострадавшего.
4. Мероприятия по восстановлению проходимости дыхательных путей и определению признаков жизни у пострадавшего:
   * запрокидывание головы с подъемом подбородка;
   * выдвижение нижней челюсти;
   * определение наличия дыхания с помощью слуха, зрения и осязания;
   * определение наличия кровообращения, проверка пульса на магистральных артериях.

* Мероприятия по проведению сердечно-легочной реанимации до появления признаков жизни:
  + давление руками на грудину пострадавшего;
  + искусственное дыхание "Рот ко рту";
  + искусственное дыхание "Рот к носу";
  + искусственное дыхание с использованием устройства для искусственного дыхания.
* Мероприятия по поддержанию проходимости дыхательных путей:
  + придание устойчивого бокового положения;
  + запрокидывание головы с подъемом подбородка;
  + выдвижение нижней челюсти.
* Мероприятия по обзорному осмотру пострадавшего и временной остановке наружного кровотечения:
  + обзорный осмотр пострадавшего на наличие кровотечений;
  + пальцевое прижатие артерии;
  + наложение жгута;
  + максимальное сгибание конечности в суставе;
  + прямое давление на рану;
  + наложение давящей повязки.
* Мероприятия по подробному осмотру пострадавшего в целях выявления признаков травм, отравлений и других состояний, угрожающих его жизни и здоровью, и по оказанию первой помощи в случае выявления указанных состояний:
  + проведение осмотра головы;
  + проведение осмотра шеи;
  + проведение осмотра груди;
  + проведение осмотра спины;
  + проведение осмотра живота и таза;
  + проведение осмотра конечностей;
  + наложение повязок при травмах различных областей тела,
  + фиксация шейного отдела позвоночника (вручную, подручными средствами, с использованием изделий медицинского назначения;
  + прекращение воздействия опасных химических веществ на пострадавшего (промывание желудка путем приема воды и вызывания рвоты, удаление с

поврежденной поверхности и промывание поврежденной поверхности проточной водой);

* + местное охлаждение при травмах, термических ожогах и иных воздействиях высоких температур или теплового излучения;
  + термоизоляция при отморожениях и других эффектах воздействия низких температур.

1. Придание пострадавшему оптимального положения тела.
2. Контроль состояния пострадавшего (сознание, дыхание, кровообращение) и оказание психологической поддержки.
3. Передача пострадавшего бригаде скорой медицинской помощи, другим специальным службам
4. зависимости от повреждающего фактора травмы подразделяют на: ***механические,***

***физические, химические, биологические, психические***.В зависимости от вида травмыиспользуют определенные мероприятия, направленные на спасение жизни и сохранение здоровья пострадавшего.

Основные виды первой помощь при различных травмах и состояниях

1. **Раны**

Если рана сильно кровоточит, то сначала надо остановить кровотечение. Рану сверху накрыть чистой марлей, перевязать всю рану бинтом. Если в распоряжении имеется настойка йода, спирт этиловый, то кожу вокруг раны сначала дважды или трижды протереть марлей или ватой, смоченной этим раствором.

1. **Ушибы**

При ушибе необходимо наложить давящую повязку, холод (платок, смоченный холодной водой, снег или лед в целлофановом пакете) на ушибленное место.

1. **Растяжения связок**

При растяжениях связок необходимо наложить тугую повязку, холод.

1. **Вывихи**

При вывихе надо создать конечности максимальный покой. Вправлять вывихи должен только медицинский работник.

* **Переломы**

При переломах наложить шину (например, из доски, фанеры, палок, картона), зафиксировать два ближайших сустава. При открытых переломах, перед тем как наложить шину, надо наложить стерильную повязку на рану. Даже при подозрении на перелом фиксация конечности обязательна.

* **Ожоги**

При *термическом ожоге* надо устранить причину, вызвавшую ожог, промыть место ожога холодной водой (при ожоге без нарушения целостности ожоговых пузырей), наложить стерильную повязку, при возможности положить снег, лед или иной холод на 15-20 минут.

1. случае *химического ожога* необходимо обильно промыть место ожога холодной водой или молоком, мочой, мыльной водой, слабым раствором питьевой соды.

* **Отморожения**

При отморожении необходимо медленное и постепенное согревание пострадавшего (перенос

* теплое помещение), наложение повязок, обильное теплое питье (чай, кофе), принуждение к движению.
* **Электротравмы**

При электротравме необходимо соблюдая меры личной безопасности, прекратить действие тока на организм (например выключить рубильник, вывернуть предохранительные пробки на щите, оттянуть провод сухой деревянной палкой, сухой веревкой или оттащить пострадавшего, используя при этом диэлектрические перчатки или подручные изолирующие средства: сухую веревку, палку, доску, прорезиненный плащ, резиновый коврик). На область ожога наложить сухую повязку, обеспечить пострадавшему полный покой и вызвать врача.

1. случае отсутствия у пострадавшего дыхания и пульса необходимо расстегнуть одежду, начать искусственную вентиляцию легких и наружный массаж сердца до восстановления самостоятельного дыхания и сердцебиения.
   * **Обморок**
2. случае обморока необходимо уложить пострадавшею в горизонтальное положение, приподнять ноги, расстегнуть стесняющую одежду, обеспечить доступ свежего воздуха, лицо обрызгать холодной водой, дать понюхать нашатырный спирт или уксус на ватке, натереть этими средствами виски, надавить болевую точку под носом или помассировать ее.
   * **Тепловой (солнечный) удар**

При тепловом (солнечном) ударе перенести пострадавшего в тень, расстегнуть одежду и уложить с приподнятой головой, наложить на голову холодный компресс, напоить холодной водой. Применить холодное обертывание (например, мокрой простыней). При необходимости провести наружный массаж сердца и искусственную вентиляцию легких.

1. **Отравления**

При *пищевом отравлении,* *отравлении разными ядами* необходимо удалить вещества, вы-звавшие отравление (промывание желудка, обильное питье, вызвать рвоту путем раздражения задней стенки глотки пальцами).

При *отравлении алкоголем* очистить полость рта от рвотных масс. Удалить остатки алкоголя из желудка (промывание желудка водой до тех пор, пока рвотные массы перестанут пахнуть алкоголем, вызвать рвоту путем раздражения задней стенки глотки пальцем), обильное питье.

1. **Отравление угарным газом**

При отравлении угарным газом необходимо соблюдая меры личной безопасности и используя средства индивидуальной защиты дыхания (например смоченный водой носовой платок), прекратить воздействие газа, обеспечить доступ свежего воздуха, холодное обливание головы, вдыхание нашатырного спирта. При потере сознания и нарушении сердечной де-ятельности провести искусственную вентиляцию легких и наружный массаж сердца.

1. **Укусы**

При укусах змей, насекомых, бешенных животных необходимо уложить пострадавшего с приподнятой конечностью, дать обильное питье, срочно доставить в ближайшее лечебное учреждение для принятия специальных мер.

1. **Остановка кровотечения**

Для остановка кровотечения при *венозном кровотечении* необходимо приподнять конечность пострадавшего, наложить на рану давящую повязку (индивидуальный перевязочный пакет или бинт, вату, марлю).

Остановку *артериального кровотечения* осуществлять (не снимая одежды) либо прижатием пальцем артерии к кости на конечности выше места повреждения (на шее и голове прижатием ниже раны или самой раны), либо наложением кровоостанавливающего жгута (платка, ремня) или давящей повязки выше раны поверх рубашки, брюк. До наложения жгута поврежденную конечность следует держать в приподнятом положении. Под жгут вложить записку о времени его наложения. Время, на которое может быть наложен жгут, не должно превышать 2 часов в летнее время и 1-1,5 часа в зимнее.

1. **Засорение глаз**

При засорении глаза его следует немедленно промыть водой или двухпроцентным раствором борной кислоты. Голову пострадавшего кладут на противоположную засоренному глазу сторону и направляют струю воды или раствора от наружного угла засоренного глаза к носу, прикрыть глаз стерильной повязкой. Тереть глаз воспрещается.

***После оказания первой помощи*** пострадавшему на производстве его следует ***направить в ближайшее лечебно-профилактическое учреждение***.Решение о дальнейшем исполнениитрудовых обязанностей пострадавшим работником может быть принято только врачом.

Основной отпуск

Предполагается, что ежегодный отпуск работника составляет 28 календарных дней (основной

отпуск), если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске

или если законом не предусмотрено иное.

Основной отпуск несовершеннолетнего

Предполагается, что ежегодный отпуск несовершеннолетнего работника составляет 35 календарных дней (основной отпуск несовершеннолетнего), если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное. . Основной отпуск работника с частичной трудоспособностью или отсутствием

трудоспособности

Предполагается, что ежегодный отпуск работника с частичной трудоспособностью или отсутствием трудоспособности, которые были установлены на основании Закона о пособии на трудоспособность, составляет 35 календарных дней, если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное.

Отпуск по беременности и родам

Женщина имеет право получить отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней.

Отпуск, указанный в части 1 настоящей статьи, становится подлежащим взысканию, по меньшей мере, за 70 календарных дней до установленной врачом или акушеркой даты родов. Если женщина начнет использовать отпуск по беременности и родам менее чем за 30 дней до предполагаемой даты родов, установленной врачом или акушеркой, то отпуск по беременности и родам сокращается на соответствующий период времени.

( За отпуск по беременности и родам имеется право получить возмещение согласно Закону о медицинском страховании.

Отцовский отпуск

Отец имеет право получить в общей сложности десять рабочих дней отцовского отпуска в течение двух месяцев до предполагаемой даты родов, установленной врачом или акушеркой, и в течение двух месяцев после рождения ребенка. Отцовский отпуск оплачивается на основании его среднего вознаграждения за труд, но не более, чем в размере трехкратной средней зарплаты по Эстонии (брутто) на основании опубликованных Департаментом статистики данных за позапрошлый квартал, считая с квартала, в котором используется отпуск.

Отпуск усыновителя

Усыновитель ребенка в возрасте до десяти лет имеет право получить отпуск усыновителя продолжительностью 70 календарных дней с момента вступления в силу судебного решения об усыновлении. За это время имеется право получить возмещение согласно Закону о медицинском страховании.

Отпуск по уходу за ребенком

Мать или отец имеют право получить отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста. Право использовать отпуск по уходу за ребенком имеется одновременно у одного лица.

Имеется право использовать отпуск по уходу за ребенком целиком или частями в любое время. Предполагается, что о взятии отпуска по уходу за ребенком или прерывании отпуска по уходу за ребенком работник предупреждает работодателя за 14 календарных дней, если стороны не оговорили иное.

Право на отпуск по уходу за ребенком отсутствует, если родитель был лишен родительских прав, либо ребенок проживает в попечительском учреждении.

Работник имеет право за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком получать родительскую компенсацию и пособие по уходу за ребенком согласно Закону о государственных семейных пособиях

Родительский отпуск

Мать или отец имеют право получать в каждом календарном году родительский отпуск, оплачиваемый на основании минимальной ставки оплаты труда, установленной Правительством Эстонской Республики:

1. три рабочих дня, если у нее или у него имеется один или два ребенка младше 14 лет;
2. шесть рабочих дней, если у нее или у него имеется не менее трех детей в возрасте до 14 лет или, как минимум, один ребенок в возрасте до трех лет.

(2) Мать или отец ребенка с ограниченными возможностями здоровья в дополнение к

указанному в части 1 родительскому отпуску имеют право также на получение родительского отпуска продолжительностью один день в месяц до достижения ребенком 18-летнего возраста, за который выплачивается среднее вознаграждение за труд.

(3) В год, когда ребенку исполняется три года, 14 лет или 18 лет, родительский отпуск предоставляется независимо от того, наступает ли день рождения ребенка до или после отпуска.

Срок давности по требованию о родительском отпуске истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.

Неоплачиваемый родительский отпуск

Мать и отец, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, имеют право каждый календарный год получать до десяти дней неоплачиваемого родительского отпуска.

Срок давности по требованию неоплачиваемого родительского отпуска истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.

График отпусков

Время основного отпуска устанавливает работодатель с учетом пожеланий работников, разумно сочетающихся с интересами предприятия работодателя.

Работодатель составляет график отпусков на каждый календарный год и доводит его до сведения работника в течение первого квартала календарного года. В графике отпусков отмечается основной отпуск и неиспользованный отпуск.

Если в графике отпусков указаны прочие предусмотренные законом отпуска, то они предоставляются согласно графику

.Об использовании отпуска, не указанного в графике отпусков, работник предупреждает работодателя за 14 календарных дней в форме, позволяющей письменное воспроизведение.

График отпусков может быть изменен по соглашению работодателя и работника

Работодатель имеет право прервать или отложить отпуск вследствие непредвиденной важной и настоятельной потребности в организации работы, прежде всего, для предотвращения возникновения ущерба. Работодатель возмещает работнику расходы, возникшие из-за прерывания или откладывания отпуска. Если отпуск был прерван или отложен, то работодатель обязан предоставить работнику часть отпуска, оставшуюся неиспользованной, непосредственно, после того, как отпадут обстоятельства, из-за которых использование отпуска было прервано или отложено, или в другое время по соглашению сторон.

Работник имеет право прервать, отложить или досрочно прекратить отпуск по существенным причинам, исходящим из личности работника, прежде всего, вследствие временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам или участия в забастовке. Работник имеет право потребовать часть отпуска, оставшуюся неиспользованной, непосредственно после того, как отпадут обстоятельства, препятствовавшие использованию отпуска, или в другое время по соглашению сторон. Работник обязан при первой же возможности сообщить работодателю об обстоятельстве, препятствующем использованию отпуска.

Право требовать основной отпуск в подходящее время имеют:

1. женщина – непосредственно до или после отпуска по беременности и родам или непосредственно после отпуска по уходу за ребенком;
2. мужчина – непосредственно после отпуска по уходу за ребенком или во время отпуска по беременности и родам его супруги;
3. родитель, воспитывающий ребенка в возрасте до семи лет;
4. родитель, воспитывающий ребенка в возрасте от семи до десяти лет – во время школьных каникул ребенка;
5. несовершеннолетнее лицо, обязанное посещать школу – во время школьных каникул.

Отпускные

Работник имеет право получать отпускные.

Отпускные выплачиваются не позднее предпоследнего рабочего дня перед началом отпуска, если работодатель и работник не оговорили иное. Соглашение, на основании которого отпускные выплачиваются позднее дня выплаты заработной платы, следующего за использованием отпуска, является ничтожным.

Соглашение о компенсации отпуска деньгами или иными благами в период действия трудового договора является ничтожным.

Компенсация неиспользованного отпускаПо прекращении трудового договора работодатель обязан компенсировать работнику деньгами неиспользованный основной отпуск, срок давности по которому не истек.

ПРЕКРАЩЕНИЕ И ПЕРЕХОД ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Основания и последствия прекращения трудового договора

Расторжение трудового договора по соглашению

Стороны могут в любое время расторгнуть по соглашению как срочный, так и бессрочный трудовой договор.

Прекращение трудового договора по истечении срока

Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока. Если заключение срочного трудового договора противоречило закону или коллективному договору, то договор считается бессрочным с самого начала. Если работник продолжает выполнение работы после истечения срока договора, то договор считается бессрочным, за исключением случая, когда работодатель выразил иную волю в течение пяти рабочих дней с того момента, когда он узнал или должен был узнать о том, что работник продолжает исполнение трудового договора.

Прекращение трудового договора в связи со смертью работника

Трудовой договор прекращается в связи со смертью работника.

Прекращение трудового договора отказом

Работодатель и работник имеют право отказаться от трудового договора только на основаниях, предусмотренных настоящим законом.

Возможность взыскания требований при прекращения трудового договора

1. прекращением трудового договора все вытекающие из трудовых отношений требования становятся подлежащими взысканию.

Срок, в который становится подлежащим взысканию вознаграждение, уплачиваемое со сделок, полностью или частично исполняемых после прекращения трудового договора, можно отложить письменным соглашением, но не более чем на шесть месяцев.

1. случае сделок, исполняемых по частям, становление подлежащим взысканию может быть отложено не более чем на один год.
2. случае договоров страхования и сделок, исполнение которых требует более полугода, к становление подлежащим взысканию можно отложить не более чем на два года

Способы отказа

Отказ от трудового договора в обычном порядке

Работник может в любое время отказаться от бессрочного трудового договора в обычном порядке.

Работник не может в обычном порядке отказаться от срочного трудового договора, за исключением отказа от трудового договора, заключенного на время замещения работника.

Предполагается, что отказ совершается в обычном порядке, если работник не докажет, что отказ является чрезвычайным.

Если у работника нет основания для отказа от бессрочного трудового договора в чрезвычайном порядке, то отказ считается отказом в обычном порядке со сроком предуведомления, предусмотренным в законе.

Работодатель не может отказаться от трудового договора в обычном порядке.

Отказ от трудового договора во время испытательного срока

Работодатель и работник могут отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение четырехмесячного испытательного срока, считая со дня поступления работника на работу.

В трудовом договоре можно оговорить неприменение или сокращение испытательного срока.

Работодатель и работник могут отказаться от срочного трудового договора, заключенного на срок до восьми месяцев, в течение испытательного срока, который не может быть дольше половины срока действия договора.

Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине, противоречащей цели испытательного срока.

От трудового договора можно отказаться в чрезвычайном порядке только по уважительной причине, предусмотренной настоящим законом с соблюдением сроков предуведомления, предусмотренных настоящим законом.

Отказ работодателя от трудового договора в чрезвычайном порядке по причине, обусловленной работником

Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по уважительной причине, исходящей от работника, вследствие которой, соблюдая интересы обеих сторон, нельзя предполагать продолжение трудовых отношений, прежде всего, если работник:

* долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий в связи с состоянием здоровья, что не позволяет продолжать трудовые отношения (снижение трудоспособности в связи с состоянием здоровья). Снижение трудоспособности в связи с состоянием здоровья предполагается, если состояние здоровья работника не позволяет выполнять трудовые задания в течение четырех месяцев;
  + долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий вследствие недостаточной квалификации, непригодности или неприспособленности к рабочему месту, что не позволяет продолжать трудовые отношения (снижение трудоспособности);

1. несмотря на предупреждение, игнорировал разумные распоряжения работодателя или нарушал трудовые обязанности;
   * несмотря на предупреждение работодателя, находился на работе в состоянии опьянения;
   * совершил кражу, обман или иное деяние, что стало причиной утраты доверия к нему со стороны работодателя;
   * вызвал недоверие третьего лица к работодателю;

* виновно и в существенной мере причинил ущерб имуществу работодателя или создал опасность возникновения вреда;
  + нарушил обязанность сохранения тайны или ограничения конкуренции.

До отказа от трудового договора, прежде всего, на основании, указанном в пунктах 1 и 2 части 1 настоящей статьи, работодатель должен, по возможности, предложить работнику другую работу. Работодатель предлагает работнику другую работу, в том числе организует, при необходимости, дополнительное обучение работника, приспосабливает рабочее место и меняет условия труда работника, если изменения не причиняют непропорционально больших расходов для работодателя и если, с учетом обстоятельств, можно разумно предполагать предложение другой работы.

Работодатель может отказаться от трудового договора вследствие нарушения обязанностей работником или снижения его трудоспособности, если отказу предшествовало предупреждение работодателя. Предварительное предупреждение не требуется как предпосылка для отказа, если работник не может ожидать этого от работодателя согласно принципу добросовестности, вследствие особой тяжести нарушения обязанности или по иной причине.

Работодатель может отказаться от трудового договора только в течение разумного времени после того, как он узнал или должен был узнать об обстоятельстве, ставшим основанием для отказа.

Отказ работодателя от трудового договора в чрезвычайном порядке по экономическим причинам

Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке, если продолжение трудовых отношений на оговоренных условиях становится невозможным вследствие уменьшения объема работы, реорганизации работы или в ином случае прекращения работы (сокращение).

Сокращение также является отказом от трудового договора в чрезвычайном порядке:

* + при прекращении деятельности работодателя;
* при объявлении банкротства работодателя или прекращении производства по делу о банкротстве, без объявления банкротства вследствие угасания.

До отказа от трудового договора в связи с сокращением работодатель должен по возможности предложить работнику другую работу, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи

. Работодатель, при необходимости, организует дополнительное обучение работника или меняет условия труда работника, если изменения не влекут для него непропорционально больших расходов.

При отказе от трудового договора работодатель должен учитывать принцип равного обращения.

При отказе от трудового договора в связи с сокращением, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи, преимущественное право остаться на работе имеет представитель работников и работник, воспитывающий ребенка в возрасте до трех лет.

Коллективный отказ от трудовых договоров

Коллективный отказ от трудовых договоров является отказом от трудового договора в связи с сокращением в течение 30 календарных дней, как минимум:

* + 5 работников на предприятии, на котором в среднем работает до 19 работников;
  + 10 работников на предприятии, на котором в среднем работает 20–99 работников;
* 10 процентами работников на предприятии, на котором в среднем работает 100–299 работников;
* 30 работников на предприятии, на котором в среднем работает как минимум 300 работников

Отказ работника от трудового договора в чрезвычайном порядке

Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по уважительной причине, прежде всего, если с учетом всех обстоятельств и интересов обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора.

Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке вследствие существенного нарушения обязанности работодателем, прежде всего, если:

1. работодатель обращался с работником недостойно или угрожал этим, либо позволял делать это другим сотрудникам или третьим лицам;
2. работодатель существенно задержал выплату вознаграждения за труд;
3. продолжение работы связано с реальной опасностью для жизни, здоровья, нравственности или доброго имени работника.

Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по причине,

исходящей от личности работника, прежде всего, если состояние здоровья или семейные обязанности работника не позволяют ему выполнять оговоренную работу, и работодатель не предоставляет ему подходящую работу.

Работник может отказаться от трудового договора только в течение разумного времени после того, как он узнал, либо должен был узнать об обстоятельстве, являющемся основанием для отказа.

Ограничения отказа

Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине того, что:

* + работница беременна или имеет право получить отпуск по беременности и родам;

1. работник выполняет важные семейные обязанности;
2. работник в течение короткого времени не справляется с выполнением трудовых заданий по состоянию здоровья;
3. работник представляет других работников на основании, предусмотренном законом

* 5) работник, работающий на условиях полного рабочего времени, не желает продолжать работу на условиях неполного рабочего времени, или работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, не желает продолжать работу на условиях полного рабочего времени;

1. работник проходит срочную, альтернативную или резервную службу. [RT I, 10.07.2012, 2 – в

силе с 01.04.2013]

Если работодатель отказывается от трудового договора с беременной работницей или работником, воспитывающим ребенка в возрасте до трех лет, то считается, что отказ от трудового договора был произведен по причине, указанной в пункте 1 или 2 части 1 настоящей статьи, если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на основании, разрешенном настоящим законом.

Если работодатель отказывается от трудового договора с представителем работников в период действия его полномочий или в течение одного года после прекращения полномочий, то считается, что отказ от трудового договора был произведен по причине

Особенность отказа от трудового договора с беременной или лицом, воспитывающим маленького ребенка

Работодатель не может по причине сокращения отказаться от трудового договора с беременной или женщиной, имеющей право на отпуск по беременности и родам, либо лицом, использующим отпуск по уходу за ребенком или отпуск усыновителя, за исключением случаев прекращения деятельности работодателя или объявлении банкротства работодателя, когда деятельность работодателя прекращается, или при прекращении производства о банкротстве, без объявления банкротства, по причине угасания. [RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

1. связи с уменьшение трудоспособности работника работодатель не может отказаться от трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей право на отпуск по беременности и родам.

Положения частей 1 и 2 настоящей статьи применяются лишь в том случае, если работница проинформировала работодателя о своей беременности или о праве на отпуск по беременности и родам до получения заявления об отказе или в течение 14 календарных дней после этого. По

требованию работодателя работница должна представить справку врача или акушерки, подтверждающую беременность.

Особенность отказа от трудового договора с представителем работников

До отказа от трудового договора с представителем работников работодатель должен запросить мнение об отказе от трудового договора у профсоюза или у работников, выбравших работника для представительства.

Работники, выбравшие работника для представительства, или профсоюз должны предоставить мнение в течение десяти рабочих дней со дня, когда был задан вопрос. Работодатель должен в разумной мере учитывать мнение работников. Работодатель должен обосновать, почему он не учел мнение работников учел мнение работников.

Порядок отказа

Заявление об отказе

Отказ от трудового договора может быть произведен заявлением в позволяющей письменное воспроизведение форме. Заявление об отказе, сделанное с нарушением формальных требований, либо условное заявление об отказе являются ничтожными.

Работодатель должен обосновать отказ. Работник должен обосновать отказ в чрезвычайном порядке. Отказ должен быть обоснован в позволяющей письменное воспроизведение форме.

Нарушение обязанности, указанной в части 2 настоящей статьи, не влияет на действительность отказа, если нарушившая обязанность сторона должна возместить другой стороне возникший из-за этого вред.

. Предупреждение об отказе вследствие невыполнения цели испытательного срока

От трудового договора можно отказаться в течение испытательного срока при предупреждении не менее чем за 15 календарных дней

Сроки предупреждения об отказе, предусмотренные для работодателя

Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке с соблюдением сроков предупреждения, предусмотренных в части 2 настоящей статьи.

Работодатель должен предупредить работника об отказе в чрезвычайном порядке, если продолжительность трудовых отношений работника у работодателя составляет:

1. менее одного рабочего года – не менее чем за 15 календарных дней;
2. от одного до пяти рабочих лет – не менее чем за 30 календарных дней;
3. от пяти до десяти рабочих лет – не менее чем за 60 календарных дней;
   * десять и более рабочих лет – не менее чем за 90 календарных дней.

На основании, указанном в части 1 статьи 88 настоящего Закона, работодатель может отказаться от трудового договора без соблюдения срока предупреждения, если с учетом всех обстоятельств

1. интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора до завершения оговоренного срока или срока предупреждения.

Коллективным договором можно предусмотреть сроки предупреждения, отличающиеся от предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

Сроки предупреждения об отказе работника

Работник должен предупреждать работодателя об отказе в обычном порядке не менее чем за 30 календарных дней.

Работник не должен предупреждать работодателя об отказе в чрезвычайном порядке, если с учетом всех обстоятельств и интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора до завершения оговоренного срока или срока предупреждения.

Обязанность предоставления свободного времени

Если работодатель отказывается от трудового договора в чрезвычайном порядке, то в течение срока предупреждения об отказе он предоставляет работнику в разумном объеме свободное время для поиска новой работы.

Возмещение при отказе

При отказе от трудового договора вследствие сокращения работодатель выплачивает работнику возмещение в размере одного среднемесячного вознаграждения за труд работника.

При отказе от трудового договора вследствие сокращения работник имеет право получить страховое возмещение по сокращению на условиях и в порядке, которые предусмотрены Законом о страховании от безработицы.

При отказе от срочного трудового договора по экономическим причинам, за исключением причины, указанной в пункте 2 части 2 статьи 89 настоящего Закона, работодатель выплачивает работнику возмещение в размере, соответствующем вознаграждению за труд, которое работник имел бы право получить до наступления срока трудового договора. Возмещение не выплачивается, если отказ от трудового договора производится вследствие действия непреодолимой силы.

Если работник отказывается от трудового договора в чрезвычайном порядке по той причине, что работодатель существенно нарушил договор, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднего вознаграждения за труд работника за три месяца. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон

Если работодатель или работник предупреждает об отказе позднее, чем предусмотрено законом или оговорено в коллективном договоре, то работник или работодатель имеет право получить возмещение в размере, в котором он имел бы право его получить при соблюдении срока предупреждения.

Информирование и консультирование работников при коллективном отказе от трудовых договоров

Перед принятием решения о коллективном отказе работодатель должен заблаговременно проконсультироваться с доверенным лицом или, при его отсутствии, с работниками, с целью прийти к соглашению по предотвращению планируемых отказов или о снижении их количества, а также о смягчении последствий отказов, в том числе об оказании помощи сокращаемым работникам в поиске работы или переобучении.

Чтобы доверенное лицо смогло вносить предложения при консультировании, работодатель должен заблаговременно предоставить доверенному лицу или, при его отсутствии, работникам всю необходимую информацию о планируемом коллективном отказе.

Работодатель должен представить, как минимум, следующие данные в позволяющей письменное воспроизведение форме:

* + причины коллективного отказа;
  + количество и наименования должностей работников у работодателя;
  + количество работников, наименования должностей и критерии выбора тех работников, от трудовых договоров с которыми планируется отказаться;

1. период времени, в течение которого планируется отказаться от трудовых договоров; 5) способ исчисления возмещения, выплачиваемого работникам в дополнение к компенсациям, предусмотренным в законе или коллективном договоре.

Работодатель отправляет копию данных, указанных в части 2 настоящей статьи, в Эстонскую Кассу по безработице одновременно с представлением данных доверенному лицу или, в его отсутствие, работникам. [RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

При консультировании доверенное лицо или, при его отсутствии, работники имеют право встречаться с представителями работодателя и вносить предложения в порядке и в срок, которые предусмотрены частью 3 статьи 113 настоящего Закона.

Информирование Эстонской Кассы по безработице о коллективном отказе [RT I 2009, 11, 67

– в силе с 01.07.2009

После консультирования работодатель в позволяющей письменное воспроизведение форме представляет в Эстонскую Кассу по безработице данные, указанные в части 2 статьи 101 настоящего Закона, и данные о консультировании.

Работодатель отправляет копию данных, указанных в части 1 настоящей статьи, доверенному лицу или, в его отсутствие, работникам, одновременно с представлением данных в Эстонскую Кассу по безработице.

Доверенное лицо может представить в Эстонскую Кассу по безработице свое мнение о коллективном отказе от трудовых договоров в течение семи календарных дней с момента получения копии данных, указанных в части 2 настоящей статьи. [RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

Срок коллективного отказа

Работодатель может отказаться от трудовых договоров после консультирования и информирования Эстонской Кассы по безработице согласно положениям части 1 статьи 102 настоящего Закона.

Коллективный отказ от трудовых договоров вступает в силу по истечении срока предупреждения об отказе, но не ранее чем по истечении 30 календарных дней с того момента, когда Эстонская Касса по безработице получит данные, указанные в части 1 статьи 102 настоящего Закона. В течение срока, указанного в настоящей статье, Эстонская Касса по безработице ищет решения проблем занятости, связанных с коллективным отказом от трудовых договоров.

Эстонская Касса по безработице имеет право сократить срок, указанный в части 2 настоящей статьи, если проблемы занятости можно решить в течение более короткого времени.

) Эстонская Касса по безработице может продлить срок, указанный в части 2 настоящей статьи, до 60 календарных дней, если считает, что не может в течение 30 календарных дней решить проблемы занятости, связанные с коллективным отказом.

Эстонская Касса по безработице в позволяющей письменное воспроизведение форме доводит до сведения работодателя решение об изменении указанного в части 2 настоящейстатьи срока в течение 14 календарных дней после получения данных, указанных в части 1 статьи 102 настоящего Закона.

Срок вступления в силу отказа, предусмотренный в настоящей статье, не применяется, если коллективный отказ от трудовых договоров производится в связи с прекращением деятельностипредприятия на основании вступившего в силу решения суда

. Ничтожность отказа и его оспаривание

Ничтожность отказа

Отказ от трудового договора, произведенное без вытекающего из закона основания или не соответствующее требованиям закона, является ничтожным.

Отказ в трудовом договоре беременной и работнице, имеющим право на отпуск по беременности и родам, является ничтожным и в том случае, если женщиной по независящим от нее причинам не соблюден срок, указанный в части 3 статьи 93 настоящего Закона. [RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Использование ничтожности отказа в качестве основания

1. течение 30 календарных дней со дня получения заявления об отказе необходимо подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для установления ничтожности отказа.

Если иск или заявление не будут представлены в течение срока, либо если срок подачи иска или заявления не будет восстановлен, то отказ является действительным с самого начала, и договор считается расторгнутым со дня срока, указанного в заявлении об отказе. [RT I 2009, 36, 234 – в силе

1. 01.07.2009]

Оспаривание отказа работодателя в связи с противоречием принципу добросовестности

1. течение 30 календарных дней со дня получения заявления об отказе работник может подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для оспаривания действующего отказа в связи с противоречием принципу добросовестности, за исключением случая, когда работодатель отказался от договора вследствие нарушения трудового договора работником.

Расторжение трудового договора в суде или в комиссии по трудовым спорам

Если суд или комиссия по трудовым спорам установит, что отказ от трудового договора является ничтожным вследствие отсутствия основания, вытекающего из закона, или несоответствия требованиям закона, либо трудовой договор был аннулирован вследствие противоречия принципу добросовестности, то считается, что договор не был прекращенотказом.

1. случае, указанном в части 1 настоящей статьи, суд или комиссия по трудовым спорам расторгает трудовой договор по ходатайству работодателя или работника с того момента, когда он был бы расторгнут в случае действительности отказа.

Суд или комиссия по трудовым спорам не удовлетворяет ходатайство работодателя, предусмотренное частью 2 настоящей статьи, если в момент отказа работница была беременна или имела право на отпуск по беременности и родам, либо работник был избран представителем работников, за исключением случая, когда с учетом интересов обеих сторон это разумно невозможно.

Возмещение вреда в случае продолжения трудовых отношений

При противоправном расторжении трудового договора, если трудовые отношения продолжаются, то работник имеет право потребовать возмещения вреда, прежде всего неполученное вознаграждение за труд. Из возмещения можно вычесть ту часть, которую работник приобрел путем другого использования своей рабочей силы

Возмещение в случае прекращения трудовых отношений в суде или в комиссии по трудовым спорам

Если суд или комиссия по трудовым спорам прекратит трудовой договор в случае, указанном в части 2 статьи 107 настоящего Закона, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднемесячного вознаграждения за труд за три месяца. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон.

Если суд или комиссия по трудовым спорам в случае, указанном в части 2 статьи 107 настоящего Закона, прекратит трудовой договор с беременной или работницей, имеющей право на отпуск по беременности и родам, либо с работником, выбранным представителем работников, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднемесячного вознаграждения за труд за шесть месяцев. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон

Если работнику назначено возмещение, указанное в частях 1 и 2 настоящей статьи, то работник не имеет права потребовать вознаграждения за труд, на получение которого он имел бы право при

продолжении трудовых отношений до вступления в силу решения органа, рассматривающего трудовые споры.

1. случае противоправного отказа работника от трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника разумного возмещения.

Особенность истечения срока давности по требованиям работника

Если работник своевременно подал иск или заявление на установление ничтожности отказа от трудового договора, то срок давности по требованиям работника, которые становятся подлежащими взысканию во время спора и зависят от результата спора, не истекает до тех пор, пока не пройдет три месяца со дня вступления в силу решения, вынесенного по поводу спора. Переход трудового договора

Действительность трудового договора в случае смерти работодателя

* случае смерти работодателя–физического лица трудовой договор переходит к наследникам работодателя.
* случае, указанном в части 1 настоящей статьи, работник может отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение двух недель со дня, когда он узнал, либо должен был узнать о переходе трудового договора, уведомив об этом за 30 календарных дней. Наследник работодателя может отказаться от срочного и бессрочного в течение двух недель со дня, когда он узнал, либо должен был узнать о переходе трудового договора, соблюдая срок предуведомления, указанный в части 2 статьи 97 настоящего Закона. Это не ограничивает отказ от трудового договора на ином основании.

Трудовой договор прекращается со смертью работодателя–физического лица, если трудовой договор был заключен с существенным учетом личности работодателя

Действительность трудового договора при переходе предприятия

Трудовые договоры переходят в неизменном виде к приобретателю предприятия согласно Обязательственно-правовому закону, если предприятие продолжит ту же или аналогичную хозяйственную деятельность.

Ограничения, предусмотренные в статье 181 Обязательственно-правового закона, не применяются при переходе трудовых договоров.

Лицу, передающему предприятие, и приобретателю предприятия запрещается отказываться от трудовых договоров вследствие перехода предприятия.

Части 1 и 3 настоящей статьи не применяются при объявлении банкротства работодателя.

Информирование и консультирование при переходе предприятия

Передающее предприятие лицо и приобретатель предприятия заблаговременно, но не позднее, чем за один месяц до перехода предприятия, представляют в позволяющей письменное воспроизведение форме доверенному лицу или, при их отсутствии, работникам уведомление, которое содержит как минимум следующие данные:

* планируемая дата перехода предприятия;

1. причины перехода предприятия;
   * правовые, экономические и социальные последствия перехода предприятия для работников;
   * меры, планируемые в отношении работников

Если лицо, передающее предприятие, или приобретатель предприятия намеревается вследствие перехода предприятия к другому собственнику внести изменения, влияющие на положение работников, то они консультируются с доверенным лицом или, при его отсутствии, с работниками с целью прийти к соглашению по планируемым мерам.

При консультировании доверенное лицо или, при его отсутствии, работники имеют право встретиться с представителями лица, передающего предприятие, или приобретателя предприятия, в том числе с членами руководящих органов, и представить в форме, позволяющей письменное воспроизведение, предложения о планируемых в отношении работников мерах как минимум в течение 15 дней после представления уведомления, указанного в части 1 настоящей статьи, если не будет оговорен более длительный срок. Лицо, передающее предприятие, и приобретатель предприятия обязаны обосновать, почему предложения не были учтены.

Разрешение споров

Споры, вытекающие из трудового договора, решаются на условиях и в порядке, предусмотренных настоящим Законом и Законом о разрешении трудовых споров.

КАКОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧИТЬ ДЛЯ ВЬIПOЛНЕНИЯ

Если целью является урегулирование выполнения конкретного задания

(например, представление

в суде, чтение лекции), то заключается договор поручения

.

Если требуется урегулировать достижение конкретного результата к

конкретной дате (установка

двери, укладка паркета), в этом случае подойдет договор подряда.

Если же стороны желают урегулировать процесс достижения результатов и

при этом управлять

этими действиями, следует заключить трудовой договор

Трудовойдоговор и Обязательственно-правовой договор

1. Эстонии все договорные отношения в качестве рамочного закона регулирует Обязательственно-правовой закон

.

Отношения по трудовому договору в качестве специального закона регулирует Закон о трудовом договоре, но, кроме него, к трудовому договору применяются также положения общей части Обязательственно-правового закона и его положения в части договора поручения.

Трудовой договор представляет собой обязательственно-правовой договор, но не каждый обязательственно-правовой договор всегда является трудовым договором. Заключен ли трудовой договор, или какой-либо другой договор (например, договор подряда, договор поручения, агентский договор и т.п.), проистекает из воли сторон и сущности договорных отношений.

Из заключенного между сторонами договора должна быть видна фактическая воля сторон – то, относительно чего стороны договора достигли соглашения в ходе переговоров. Сам по себе заголовок письменного договора и иногда даже содержание договора не определяют фактические правовые последствия соглашения. При отсутствии письменного договора договорные отношения все же существуют.

Закон о трудовом договоре предполагает, что в случае выполнения работы за вознаграждение речь идет о трудовом договоре.

При этом действует следующий принцип: если обязанное выполнять работу лицо в существенной степени самостоятельно в выборе способа, времени и места выполнения работы, то речь идет не о трудовом договоре.

Приведенное выше означает, что если в соответствии с фактически согласованными между сторонами условиями труда работник подчиняется руководству и контролю работодателя, речь идет о трудовом договоре.

Однако, например, по договору подряда одно лицо (подрядчик) обязуется изготовить или изменить вещь либо достигнуть путем оказания услуги другого согласованного результата (выполнить работу), а другое лицо (заказчик) обязуется уплатить за это плату

Трудовой договор

1. общем случае, является бессрочным работник подчиняется руководству и контролю работодателя заработная плата имеет минимальную ставку ежемесячный день выплаты заработной платы

за рабочую среду отвечает работодатель право на отпуск и отпускные более обширные социальные гарантии

Договор подряда

* общем случае, является срочным подрядчик свободен в выборе времени и места выполнения работы

вознаграждение не имеет минимальной ставки

оплата - после выполнения заказа за условия труда отвечает подрядчик отпуск не предусмотрен медицинское страхование обеспечено только в том случае, если договор действует более 3 месяцев