

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Государственное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования и повышения квалификации»

**КУРС ЛЕКЦИЙ  
ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
«ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ  
ОХРАНЫ ТРУДА»**

*Учебное пособие*

Тирасполь

2023

*Рекомендовано Ученым советом ГОУ ДПО «ИРОиПК»*

*(протокол от 25.09.2023 г. № 2)*

Автор-составитель

*Л.Е. Петракова, вед. методист кафедры педагогического менеджмента и профессионального образования ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации», ст. преподаватель кафедры высш. квалиф. категории педагогического менеджмента и профессионального образования ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации», учитель истории и обществознания высш. квалиф. категории МОУ «Тираспольская гуманитарно-математическая гимназия».*

Рецензенты:

*С.А. Мензарарь, заведующий кафедрой педагогического менеджмента и профессионального образования ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации»;*

*Я.В. Радченко, ст. преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса юридического факультета ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко».*

Учебное пособие предназначено для руководителей, учителей и педагогов, осуществляющих работу по охране труда в образовательном учреждении, специалистов, работающих в системе управления охраной труда и иных лиц, являющихся слушателями дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «Правовые и организационные основы охраны труда».

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>МОДУЛЬ 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА</b>	
1.1. Понятие охраны труда .....	7
1.2. Основные принципы государственной политики в области охраны труда .....	9
1.3. Коллективный договор .....	11
1.4. Правила внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности руководителей, специалистов и работников по его соблюдению .....	14
1.5. Трудовые отношения между работодателем и работником, порядок их оформления и гарантии соблюдения .....	17
1.6. Права и гарантии работников на охрану труда .....	22
1.7. Охрана труда женщин .....	25
1.8. Рабочее время и время отдыха .....	29
<b>МОДУЛЬ 2. ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА</b>	
2.1. Требования безопасности при эксплуатации зданий .....	34
2.2. Категории помещений по электробезопасности .....	37
2.3. Требования безопасности при работе с источниками электромагнитного и других видов излучения .....	41
2.4. Безопасность производственного оборудования .....	44
2.5. Классификация опасных и вредных производственных факторов .....	45
2.6. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты .....	47
2.7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников .....	50
2.8. Организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров .....	51
Список литературы .....	55

## ВВЕДЕНИЕ

Охрана труда – это система социально-экономических мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе трудовой и учебной деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Основными задачами в области охраны труда является создание безопасных условий пребывания учащихся и персонала в образовательном учреждении, соблюдение санитарно-гигиенических норм, мер противопожарной и электробезопасности, обучение безопасному поведению, знанию правил охраны труда, ведение обязательной специализированной документации, определяемой номенклатурой дел и многое другое.

Предлагаемые лекции разработаны в соответствии с действующим на территории Приднестровской Молдавской Республики Трудовым кодексом Приднестровской Молдавской Республики, Законами Приднестровской Молдавской Республики «Об охране и безопасности труда» и «Об образовании», «О культуре», «О государственной молодежной политике», «О физической культуре и спорте», «О санитарно-профилактическом и эколого-гигиеническом обеспечении здоровья населения», Указами Президента Приднестровской Молдавской Республики, действующими законодательными и правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, приказами и указаниями Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики, органами управления образованием, культурой и спортом, Стандартами безопасности труда, Инструкциями и другими нормативными документами по охране труда, предписаниями органов государственного надзора и контроля по вопросам охраны труда и другими нормативными документами, определенными перечнем руководящих документов по охране и безопасности труда и не противоречащими требованиям законодательных и иных нормативных актов отраслевого назначения, действующих в системе просвещения Приднестровской Молдавской Республики.

Пособие структурировано по двум разделам, в каждом из которых размещены материалы по тематике раздела.

В первом разделе «Правовые основы охраны труда» освещены вопросы по регламентации действия правового законодательства Приднестровской Молдавской Республики по вопросам охраны и защиты трудовых прав отдельных категорий граждан, взаимодействия работодателей и работников, обеспечения функционирования общественного контроля труда и обеспечения четкого разграничения времени работы и времени отдыха.

Во втором разделе «Теория и методика функционирования системы охраны труда» рассмотрены вопросы по требованиям к безопасности при эксплуатации зданий, при работе с источниками электромагнитного и других видов излучения, по электробезопасности, санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты и другие вопросы.

Курс лекций отвечает требованиям учебного процесса и содержанию учебно-тематической программы повышения квалификации по дополнительной профессиональной образовательной программе «Правовые и организационные основы охраны труда».

Тексты лекций составлены исходя из требований обеспечения комплекса правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мер, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работников/учащихся в процессе трудовой деятельности в организации образования.

Термины, использованные в лекциях, соответствуют правовой терминологии, принятой в соответствующих законодательных актах, ГОСТах, технических регламентах, других документах по охране труда.

Лекции пригодны для эффективного использования при организации самостоятельной работы слушателей, так как отвечают требованиям четкости и доступности изложения материала, ориентированы на изучение первоисточников, отличаются отсутствием дублирования и адаптивности к образовательным процессам и технологиям.

Курс лекций призван способствовать лучшему усвоению слушателями дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации «Правовые и организационные основы охраны труда» материалов курса и станут основой для подготовки слушателей к Государственной итоговой аттестации по вышеуказанной программе.

# МОДУЛЬ 1. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

## 1.1. Понятие охраны труда

**Охрана труда** – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 206 Трудового кодекса ПМР).

### *1. Правовые мероприятия по охране труда*

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции ПМР и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

### *2. Социально-экономические мероприятия по охране труда*

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

### *3. Организационно-технические мероприятия по охране труда*

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

#### ***4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда***

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

#### ***5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда***

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

#### ***6. Реабилитационные мероприятия по охране труда***

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

***Социальной сущностью охраны труда*** является поддержание здоровья и трудоспособности экономически активного населения на максимально возможном уровне, а также социальная защита пострадавших на производстве и членов их семей.

***Экономической сущностью охраны труда*** является минимизация потерь общества при осуществлении им производственной деятельности путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

1. Охрана труда как институт трудового права.
2. Охрана труда как элемент трудового правоотношения.
3. Охрана труда как субъективное право работника.

Как *институт трудового права* охрана труда – это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работников.

Как *элемент трудового правоотношения* охрана труда представляет собой встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя/администрации по соблюдению требований безопасности труда, безопасной эксплуатации техники и безопасного осуществления технологических процессов.

В качестве *субъективного права работников* охрана труда состоит в законодательном закреплении такого положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях. Субъективное право каждого работника – право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнять по трудовому договору.

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

*Основная задача охраны труда – профилактика* и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и *минимизация* социальных последствий. Другими словами, основная задача охраны труда заключается в том, чтобы обеспечить на каждом рабочем месте социально приемлемый риск.

## **1.2. Основные направления государственной политики в области охраны труда**

1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

а) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

б) принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов Приднестровской Молдавской Республики в области охраны труда, а также республиканских целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

в) государственное управление охраной труда;

г) государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

д) установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

е) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

ж) профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

з) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

и) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

к) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;

л) координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

м) распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

н) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

о) подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

п) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

р) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

с) международное сотрудничество в области охраны труда;

т) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

у) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

2. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Приднестровской Молдавской Республики и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда (ст. 207 Трудового кодекса ПМР).

### **1.3. Коллективный договор**

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 (трех) месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК ПМР, иными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное уполномоченное лицо (п. 1 ст. 33 ТК ПМР).

### **Содержание и структура коллективного договора (ст. 41 ТК ПМР)**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- а) формы, системы и размеры оплаты труда;
- б) выплата пособий, компенсаций;
- в) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- г) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- д) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- е) обеспечение необходимых и улучшение существующих условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- ж) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

з) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

и) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

к) оздоровление и отдых работников и членов их семей;

л) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

м) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

н) другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

### **Действие коллективного договора (ст. 43 ТК ПМР)**

Коллективный договор заключается на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года, и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При изменении формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня регистрации изменения формы собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами государственной власти, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики (ст. 51 ТК ПМР).

#### **1.4. Правила внутреннего трудового распорядка.**

##### **Основные обязанности руководителей, специалистов и работников по его соблюдению**

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации.

Правила содержат ясные, точные, исчерпывающие указания на общие и специальные обязанности работников и администрации, пределы и порядок ответственности за их нарушение. Они имеют целью обеспечить дисциплину труда, правильную организацию и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, необходимую производительность труда и выпуск продукции установленного качества.

Правилами внутреннего трудового распорядка определяется продолжительность ежедневной работы/смены, время начала и окончания ежедневной работы/смены, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, порядок приема и увольнения работников, поощрений за успехи в работе и взысканий за нарушения трудовой дисциплины.

В правила внутреннего трудового распорядка следует включать разделы:

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Основные обязанности администрации.
4. Основные обязанности работников.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

***Администрация предприятия обязана:***

- правильно организовывать труд работников;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и инструмента;
- выдавать заработную плату в установленные сроки;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать законодательство о труде и об охране труда;

– принимать необходимые меры по профилактике заболеваний и производственного травматизма;

– постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

***Специалисты и работники обязаны:***

1. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2. Не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину.

3. Соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими на предприятии правилами и инструкциями, работать в выданной специальной одежде, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

4. Немедленно сообщать администрации о всех причинах и условиях, мешающих нормальному производству работ, неисправностях оборудования и инструмента, аварийных ситуациях, травмах и несчастных случаях.

5. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

6. Беречь собственность предприятия, бережно относиться к инструментам, специальной одежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам.

7. Круг обязанностей, работ, выполняемых работником по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором/контрактом, должностными инструкциями, правилами и положениями, утвержденными в установленном порядке.

Выполнение правил внутреннего трудового распорядка является обязательным для работодателя и работников. Нарушение правил рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

За нарушение трудовой дисциплины (ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей) применяются дисциплинарные взыскания в соответствии с Кодексом ПМР об административных правонарушениях, Трудовым кодексом ПМР.

Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в организации образования в доступных и видных местах.

### **1.5. Трудовые отношения между работодателем и работником, порядок их оформления и гарантии соблюдения**

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК ПМР).

**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК ПМР).

В трудовом договоре указываются:

а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

в) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

г) место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

а) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти;

в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом;

г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, установленных данным работодателем);

е) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

з) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;

и) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

б) об испытании при приеме на работу;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, локальными

нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора и иных соглашений.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК ПМР).

Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим ТК ПМР и иными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК ПМР).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) справку о наличии/отсутствии судимости и/или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 65 ТК ПМР).

**Трудовой договор** заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК ПМР).

**Трудовая книжка** установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 (пяти) дней, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК ПМР).

Прием на работу оформляется приказом/распоряжением работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа/распоряжения работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ/распоряжение работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа/распоряжения.

## **1.6. Права и гарантии работников на охрану труда**

### ***Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда***

Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством ПМР;
- на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами ПМР, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

– на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по надзору за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, другими органами государственной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере труда и охраны труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики;

– на обращение в органы государственной власти ПМР и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

– 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 его профессионального заболевания;

– на внеочередной медицинский осмотр/обследование в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы/должности и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

– на компенсации, установленные законодательством ПМР, коллективным договором/соглашением, трудовым договором/контрактом, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

***Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда***

1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором/контрактом, должны соответствовать требованиям охраны труда.

3. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы/должность и средний заработок.

4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законами ПМР, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством ПМР.

5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором/контрактом, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством ПМР.

7. В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

### ***Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда***

1. На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

2. Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством ПМР.

### **1.7. Охрана труда женщин**

Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к работе в ночное время не допускаются (ст. 96 ТК ПМР).

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 249 ТК ПМР).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению

на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 (полутора) лет (ст. 250 ТК ПМР).

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка о медицинском отпуске предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (семьдесят), а в случае многоплодной беременности – 84 (восемьдесят четыре) календарных дней до родов и 70 (семьдесят) или, в случае осложненных родов – 86 (восемьдесят шесть), а при рождении двух или более детей – 110 (сто десять) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 251 ТК ПМР).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет предоставляется по заявлению женщины. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Матери, а в случае отсутствия попечения матери – отцы, в случае отсутствия попечения матери и отца – усыновители или опекуны, могут находиться в отпуске по уходу за ребенком либо продолжать работать, получая при этом пособие по государственному обязательному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы/должность.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности на условиях и в порядке, установленных действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики в сфере пенсионного обеспечения (ст. 252 ТК ПМР).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 (семидесяти) календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 (ста десяти) календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка/детей, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им/ими возраста 3 (трех) лет. В случае усыновления ребенка/детей обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Приднестровской Молдавской Республики (ст. 253 ТК ПМР).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка/детей не реже чем через каждые 3 (три) часа продолжительностью не менее 30 (тридцати) минут каждый.

При наличии у работающей женщины 2 (двух) и более детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 (одного) часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка/детей присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня/рабочей смены с соответствующим его/ее сокращением. Перерывы для кормления ребенка/детей включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 24 ТК ПМР).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников, имеющих детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга/супруги детей в возрасте до 5 (пяти) лет, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 255 ТК ПМР).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 256 ТК ПМР).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или приостановления деятельности организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в 3 (три) месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение 1 (одной) недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати) лет), по инициативе работодателя не допускается.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 257 ТК ПМР).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 (один) дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 258 ТК ПМР).

### **1.8. Рабочее время и время отдыха**

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорока) часов в неделю.

Плановое количество рабочего времени для нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда (ст. 91 ТК ПМР).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников в возрасте до 16 (шестнадцати) лет – не более 24 (двадцати четырех) часов в неделю;

б) для работников в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю;

в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю;

г) для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся организаций образования в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать 18 (восемнадцати) часов в неделю (ст. 92 ТК ПМР).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день/смена и/или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день/смену или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей/опекуна/попечителя, имеющего

ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики (ст. 93 ТК ПМР).

Продолжительность ежедневной работы/смены не может превышать:

а) для работников в возрасте от 15 (пятнадцати) до 16 (шестнадцати) лет – 5 (пяти) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – 7 (семи) часов;

б) для учащихся общеобразовательных организаций, организаций начального профессионального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 (четырнадцати) до 16 (шестнадцати) лет – 2,5 (двух с половиной) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – 4 (четыре) часов.

Продолжительность ежедневной работы/смены творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и/или исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 94 ТК ПМР).

Ночное время – время с 22 (двадцати двух) часов до 6 (шести) часов.

Продолжительность работы/смены в ночное время сокращается на 1 (один) час без последующей отработки (ст. 94 ТК ПМР).

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК ПМР).

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работнику в течение рабочего дня/смены продолжительностью не более 2 (двух) часов и не менее 30 (тридцати) минут, которые в рабочее время не включаются.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы/смены не превышает 4 (четырёх) часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства/работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК ПМР).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день/смену. В течение 1 (одного) месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 280 ТК ПМР).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об организации образования, соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы образования.

В зависимости от должности и/или специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 314 ТК ПМР).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – 1 (один) выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК ПМР).

Нерабочими праздничными днями в Приднестровской Молдавской Республики являются:

- а) 1, 2 и 3 января – Новый год;
- б) 23 февраля – День защитника Отечества;
- в) 8 марта – Международный женский день;
- г) 1 и 2 мая – День международной солидарности трудящихся;
- д) 9 мая – День Победы;
- е) 2 сентября – День республики;
- ж) 7 ноября – годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

При совпадении дополнительного (Рождество Христово, второй день Пасхи, второй понедельник после Пасхи (День поминовения усопших)) (ст. 111 ТК ПМР) выходного и нерабочего праздничного дней дополнительный выходной день не переносится на следующий после нерабочего праздничного рабочий день (ст. 112 ТК ПМР). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК ПМР).

## **МОДУЛЬ 2. ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА**

### **2.1. Требования безопасности при эксплуатации зданий**

Содержание и эксплуатация производственных и вспомогательных зданий и помещений должна соответствовать требованиям действующих нормативных документов.

В зданиях и помещениях должны быть в достаточном количестве первичные средства пожаротушения в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в ПМР.

У входов в производственные, административные и бытовые здания должны быть решетки или другие устройства для очистки обуви.

Объем, планировка и строительные решения производственных зданий должны обеспечивать возможность выполнения мероприятий, необходимых для соблюдения допустимых уровней вредных факторов в рабочей зоне производственных помещений и атмосферном воздухе населенных мест.

Взаимное расположение отдельных помещений внутри зданий должно соответствовать технологическим потокам.

Помещения со значительными избытками тепла (более 23 Вт/м), а также помещения со значительными выделениями вредных газов, паров, пыли следует размещать у наружных стен здания. Наибольшая сторона этих помещений должна примыкать к наружной стене здания.

При объединении в одном здании или сооружении отдельных производств и производственных участков с различными санитарно-гигиеническими условиями следует предусматривать мероприятия по предупреждению воздействия вредных факторов на работающих, а также перетеканию их на соседние участки, где выполняются работы, не связанные с этими производственными факторами (изоляция, воздушные завесы и пр.).

Для отделки стен, потолков и других поверхностей, в том числе внутренних строительных конструкций, в помещениях, где размещены участки

с применением вредных и агрессивных веществ, следует использовать материалы, предотвращающие сорбцию и допускающие систематическую очистку, влажную и вакуумную уборку, а при необходимости и обезвреживание.

В местах возможного воздействия агрессивных жидкостей (кислот, щелочей и др.) и таких вредных веществ, как ртуть, растворители, биологически активные вещества, применяются покрытия полов, устойчивые к действию указанных веществ, не допускающие их сорбцию и хорошо поддающиеся очистке и обезвреживанию.

Оборудование, работающее с выделением пыли или шума, должно устанавливаться в отдельном помещении, изолированном от других шумо- и пыленепроницаемыми перегородками/стенами. Эти помещения должны быть оборудованы вентиляцией и местными отсосами в каждом месте выделения пыли.

Каждое производственное помещение должно иметь основной проход шириной не менее 2 м, выходящий на лестничную клетку или непосредственно наружу. В здании надо иметь не менее двух выходов, устроенных в местах, наиболее целесообразных для выхода персонала.

Дверные проемы, предназначенные для прохода людей, следует оборудовать приспособлениями и устройствами (коридоры, тамбуры, завесы и пр.), исключающими сквозняки и возможность распространения пожара. Загромождение проходов и проездов или использование их для складирования грузов запрещается.

Размещение складских помещений в одном здании с производственными помещениями не должно противоречить условиям технологического процесса, санитарным и противопожарным требованиям. Складские помещения, отнесенные к взрыво- или пожароопасным помещениям, следует располагать в отдельно стоящих одноэтажных зданиях или сооружениях, примыкающих к производственному зданию. Подвальные помещения и тоннели должны иметь не менее двух выходов, устроенных в местах, наиболее целесообразных для выхода работающих.

В помещениях с теплопроводными полами (каменными, плиточными, бетонными и пр.) на постоянных рабочих местах должны быть оборудованы настилы, решетки. Хранение сырья возле рабочих мест допускается в пределах потребности на одну смену.

Использованный обтирочный материал следует вкладывать в специальные металлические ящики с крышками и ежедневно удалять в безопасное в пожарном отношении место.

Уборка рабочих мест, проездов и проходов должна проводиться в течение всего рабочего дня и после каждой смены. Стекла окон и светоаэрационных фонарей подлежат регулярной очистке от пыли и грязи, но не реже 1 раза в 3 месяца.

Побелку потолков и окраску стен помещений рекомендуется производить регулярно, но не реже 1 раза в год.

Генеральная уборка помещений с чисткой от пыли стен, потолков, окон, отопительных приборов, колонн и пр. должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Крыши зданий в зимнее время следует регулярно очищать от снега, а карнизы от образовавшегося оледенения.

Два раза в год (весной и осенью) надо очищать водоизолирующие покрытия кровли, желоба, водосточные трубы от листьев, ветвей, мусора, пыли и грязи.

### ***Проведение планово-предупредительных осмотров и ремонтов зданий и сооружений***

Проведение планово-предупредительных осмотров и ремонтов зданий и сооружений возлагается приказом/распоряжением работодателя на соответствующую службу.

Все здания, сооружения и строения в процессе их эксплуатации должны находиться под постоянным техническим надзором, подвергаться периодическим осмотрам и целевым проверкам состояния отдельных конструктивных элементов.

Общие комиссионные технические осмотры зданий, сооружений и строений с прилегающими к ним подъездными путями и территорий проводятся ежегодно комиссией, назначенной руководителем организации.

При весеннем осмотре определяются объемы работ по текущему ремонту, проводимому в летний период, а также капитальному ремонту и реконструкции для включения в план следующего года.

В ходе осеннего осмотра проверяются качество выполненных работ по текущему ремонту зданий, сооружений и строений, готовность их к работе в холодный период года.

Целевые проверки технического состояния отдельных конструктивных элементов зданий и сооружений проводятся по мере необходимости специально назначенными комиссиями с участием специалистов-экспертов.

При реконструкции, производстве капитального ремонта необходимо одновременно осуществлять работы по благоустройству, улучшению производственных и санитарно-бытовых условий работников, в том числе создание комнат для приема пищи, комнат гигиены женщин, расширение гардеробных, душевых, санитарных узлов, а также улучшения освещения, отопления и вентиляции помещений.

Для ремонта зданий и помещений, чистки и ремонта крыш, фонарей, остекления окон и осветительной арматуры, стен и потолков должны быть предусмотрены специальные механизмы, устройства и приспособления, обеспечивающие удобное и безопасное выполнение указанных работ на высоте.

## **2.2. Категории помещений по электробезопасности**

Использование электрического оборудования необходимо практически на любом производстве, поскольку различные машины, станки и другие приспособления помогают значительно увеличить производительность труда и свести к минимуму использование человеческой силы.

Однако электрическое оборудование может быть опасным для здоровья работников, если оно помещено в условия, где сопротивление тела человека напряжению значительно снижается.

Именно по этой причине стоит использовать современные технологии, которые обеспечивают персоналу максимальную защиту от поражения током.

### **Виды помещений по электробезопасности**

Существуют определенные категории помещений по электробезопасности, их классифицируют исходя из определенных характеристик оборудования и условий, в которые оно помещено.

*Существует три вида помещений с точки зрения электрической безопасности:*

- безопасные;
- с повышенной опасностью;
- особо опасные.

Чтобы понять, какие именно условия влияют на опасность электрических установок для человека и возможность поражения током, необходимо учитывать критерии для определения степени опасности помещений.

### **Безопасные помещения**

Полностью безопасными для человека являются помещения, в которых возможность поражения током сводится к минимуму.

#### ***Критерии безопасных помещений:***

- сухость, влажность колеблется от 40 до 45 %;
- хорошо проветриваемые;
- хорошо отапливаемые, температура воздуха составляет 18–20 °С;
- без токопроводящей пыли;
- где коэффициент заполнения площади предметами из металла составляет меньше, чем 0,2;
- с токонепроводящими полами (деревянные, паркетные, ламинатные).

В таких условиях безопасность персонала считается наивысшей, однако стоит помнить, что только однофазное прикосновение нанесет человеку наименьший вред, а вот при соприкосновении с двумя фазами одновременно поражение током неизбежно, поэтому, кроме обеспечения надлежащих условий труда, *стоит проводить подробный инструктаж персонала по применению электротехнических приборов и другого оборудования.*

### **Помещения с повышенной опасностью**

Вероятность поражения током в таких типах помещений значительно выше, чем в безопасных, поэтому работники должны быть особенно осторожны при выполнении своих должностных обязанностей.

*В этой категории помещений по электробезопасности находятся такие объекты:*

- с высокой влажностью 70–80 % или те, в которых влажность может подниматься до 100 %;
- плохо проветриваемые помещения;
- с токопроводящими полами;
- с наличием заземления;
- с токопроводящей пылью (волоочильные цехи, угольные мельницы и подобные);
- жаркие, в которых температура воздуха превышает 30 °С;
- с большим количеством металлического оборудования.

Повышение безопасности в таких условиях достигается методами прокладки торцевых полов без гвоздей, установкой хороших вентиляционных систем, повышенными требованиями к знаниям работников правил безопасности. Современные технологии позволяют свести к минимуму производственный травматизм.

## **Особо опасные помещения**

В этой категории помещений по электробезопасности находятся наиболее неблагоприятные для человека строения, в которых имеются хотя бы два признака из предыдущей группы.

Вероятность поражения током весьма высокая, поэтому наряду с техническими мерами предосторожности руководство вводит в эксплуатацию и специальное обмундирование, способное повысить сопротивляемость тела.

### ***К таким помещениям относятся:***

- особо сырые, в которых относительная влажность составляет 100 %, вследствие чего пол, потолок и все предметы постоянно покрыты влагой;
- с едкими парами и газами, которые губительно действуют на изолирующие средства, применяющиеся в электроустановках;
- жаркие с температурой 30 °С и особо жаркие с температурой свыше 35 °С, в таких условиях высыхает и разрушается изоляция установок;
- пожароопасные, в которых хранятся или производятся легковоспламеняющиеся материалы и вещества, а также образуются волокна, пыль, пары и газы, которые могут быстро загораться;
- взрывоопасные, в которых образуются пары и газы, которые при смешивании с воздухом могут взорваться, или же обрабатываются взрывоопасные вещества.

## **Повышение безопасности в производственных помещениях**

Современные технологии позволяют максимально уберечь весь персонал производств от поражения током.

Методы обработки изоляции, вентиляционные системы и специальные материалы для укладки токонепроводящего пола сводят к минимуму любые травмы от электрооборудования.

Категории помещений по электробезопасности значительно отличаются между собой, но при использовании всех доступных средств улучшения условий труда можно достичь наиболее высоких результатов.

### **2.3. Требования безопасности при работе с источниками электромагнитного и других видов излучения**

Допустимые уровни электромагнитного излучения при работе с источниками излучения устанавливаются ГОСТ 12.1.002-84 ССБТ «Электрические поля промышленной частоты. Допустимые уровни напряженности и требования к проведению контроля на рабочих местах», ГОСТ 12.1.006-91 ССБТ «Электромагнитные поля радиочастот. Допустимые уровни на рабочих местах и требования к проведению контроля» с изм. «1», а также другими нормативными правовыми актами по охране труда.

Источниками электромагнитного излучения, создаваемого электрическими полями промышленной частоты (50 герц (Гц)), являются токоведущие части действующих электроустановок (линии электропередачи, индукторы, конденсаторы термических установок, фидерные линии, генераторы, трансформаторы, электромагниты, соленоиды, импульсные установки полупериодного или конденсаторного типа, литые и металлокерамические магниты и др.).

Источником электромагнитных полей радиочастот являются:

– в диапазоне 60 кГц – 3 МГц – неэкранированные элементы оборудования для индукционной обработки металла (закалка, отжиг, плавка, пайка, сварка и т.д.) и других материалов, а также оборудования и приборов, применяемых в радиосвязи и радиовещании;

– в диапазоне 3 МГц – 300 МГц – неэкранированные элементы оборудования и приборов, применяемых в радиосвязи, радиовещании, телевидении, медицине, а также оборудования для нагрева диэлектриков (сварка пластиков, нагрев пластмасс, склейка деревянных изделий и др.);

– в диапазоне 300 МГц – 300 ГГц – неэкранированные элементы оборудования и приборов, применяемых в радиолокации, радиоастрономии, радиоспектроскопии, физиотерапии и т.п.

Защита персонала от воздействия электромагнитного излучения применяется при всех видах работ, если условия работы не удовлетворяют требованиям установленных норм.

Основными средствами коллективной защиты от воздействия электрического поля токов промышленной частоты являются экранирующие устройства – составная часть электрической установки, предназначенная для защиты персонала в открытых распределительных устройствах и на воздушных линиях электропередачи.

Конструктивно экранирующие устройства выполняют в виде козырьков, навесов или перегородок из металлических канатов, прутков, сеток.

Переносные экраны также используются при работах по обслуживанию электроустановок в виде съемных козырьков, навесов, перегородок, палаток и щитов.

Экранирующие устройства должны иметь антикоррозийное покрытие и заземление.

При недостаточной эффективности применения средств коллективной защиты применяют индивидуальные экранирующие комплекты. Они предназначены для защиты от воздействия электрического поля, напряженность которого не превышает 60 кВ/м, создаваемого электроустановками напряжением 400, 500 и 750 В и частотой 50 Гц.

Для обеспечения безопасности работ с источниками электромагнитных волн производится систематический контроль фактических значений нормируемых параметров на рабочих местах и в местах возможного нахождения персонала.

Защита персонала от воздействия электромагнитного излучения в радиочастотном диапазоне электромагнитных волн достигается:

- использованием согласованных нагрузок и поглотителей мощности, снижающих напряженность и плотность поля потока энергии электромагнитных волн;

- экранированием рабочего места и источника излучения;

- рациональным размещением оборудования в рабочем помещении;
- подбором рациональных режимов работы оборудования и режима труда персонала;
- применением средств индивидуальной защиты.

Наиболее эффективно использование согласованных нагрузок и поглотителей мощности (эквивалентов антенн) при изготовлении, настройке и проверке отдельных блоков и комплексов аппаратуры.

Эффективным средством защиты от воздействия электромагнитных излучений является экранирование источников излучения и рабочего места с помощью экранов, поглощающих или отражающих электромагнитную энергию. Выбор конструкции экранов зависит от характера технологического процесса, мощности источника, диапазона волн.

Экраны источников излучения и рабочих мест блокируются с отключающими устройствами, что позволяет исключить работу излучающего оборудования при открытом экране.

При воздействии на организм человека электрические и магнитные поля могут вызвать нарушения нервной, сердечно-сосудистой, эндокринной и других систем, внешнего дыхания, пищеварительного аппарата, некоторых биохимических показателей крови.

Эти воздействия могут выражаться в жалобах персонала на частую головную боль, сонливость или общую бессонницу, утомляемость, вялость, слабость, повышенную потливость, снижение памяти, рассеянность, головокружение, потемнение в глазах, беспричинное чувство тревоги, страха, боли в области сердца, изменение частоты пульса и др.

Направленное облучение радиоволнами сверхвысокочастотного диапазона (СВЧ) может привести к ожогам глаз, слизистых оболочек, участков кожи.

## **2.4. Безопасность производственного оборудования**

Общие требования безопасности производственного оборудования определяются ГОСТ 12.2.003-91 ССБТ «Оборудование производственное. Общие требования безопасности» и др.

Оборудование должно обеспечивать требования безопасности при монтаже, демонтаже, эксплуатации, ремонте, транспортировании и хранении, при использовании отдельно или в составе комплексов и технологических систем.

Производственное оборудование при эксплуатации в условиях, установленных эксплуатационной и ремонтной документацией, не должно создавать опасности в результате воздействия влажности, солнечной радиации, механических колебаний, высоких и низких давлений и температур, агрессивных веществ, ветровых нагрузок, обледенения, микроорганизмов, грибков, насекомых и т.п.

Производственное оборудование должно быть пожаро- и взрывобезопасным.

Оборудование должно соответствовать требованиям безопасности в течение всего срока службы.

Техническое состояние машин и оборудования, с точки зрения его безопасности, должно контролироваться на стадии пусконаладочных работ, а также в процессе эксплуатации в соответствии с техническим регламентом.

Важную роль в обеспечении безопасности труда и производства играет исправное состояние и безопасная эксплуатация транспортных средств.

Автотранспорт должен эксплуатироваться в соответствии с Приказом Министерства экономического развития Приднестровской Молдавской Республики от 12 апреля 2022 года № 351 «Об утверждении и введении в действие ПОТ 005-22 Правил по охране труда на автомобильном транспорте».

Должностным и иным лицам, ответственным за техническое состояние и эксплуатацию транспортных средств, запрещается:

– выпускать на линию транспортные средства, имеющие неисправности, с которыми запрещается их эксплуатация, или переоборудование без соответствующего разрешения, или не зарегистрированные в установленном порядке, или не прошедшие государственный технический осмотр;

– допускать к управлению транспортными средствами водителей, находящихся в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или иного), под воздействием лекарственных препаратов, ухудшающих реакцию и внимание, в болезненном или утомленном состоянии, ставящем под угрозу безопасность движения, а также лиц, не имеющих права управления транспортным средством данной категории.

Перевозка людей на электрокарах, автокарах, грузовых прицепах любого вида транспорта и не оборудованных для этой цели автомобилях запрещается.

## **2.5. Классификация опасных и вредных производственных факторов**

Вредный производственный фактор – это фактор трудового процесса или среды, воздействие которого при определенных условиях на работника может вызвать профессиональное заболевание, снижение работоспособности.

Опасный производственный фактор – фактор, способный стать причиной острого заболевания, резкого ухудшения здоровья или летального исхода.

Опасные и вредные производственные факторы, согласно ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ, делятся по категориям:

- физические;
- химические;
- биологические;
- психофизиологические (*схема 1*).

**Схема 1.** Классификация вредных и опасных факторов



Один и тот же опасный или вредный фактор по своей сути может относиться одновременно к различным классам. Выбор методов и средств обеспечения безопасности должен осуществляться на основе выявления этих факторов, присущих тому или иному производственному оборудованию или технологическому процессу.

Опасные производственные факторы – механические, электрические, падение с высоты, падение предметов, термические ожоги, химические ожоги, воздействие повышенных или пониженных температур, ДТП, падение, обрушение, обвалы предметов и деталей, воздействие вредных веществ и т.д.

***Физические факторы:***

– движущиеся машины и механизмы, подвижные части технологического оборудования, перемещаемые товары, тара, обрушивающиеся штабели складированных материалов;

– повышенная/пониженная температура поверхностей оборудования, изделий;

– повышенная запыленность воздуха рабочей зоны;

- повышенная/пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенный уровень шума, вибрации, влажности воздуха на рабочем месте;
- затруднение дыхания, сухость слизистых оболочек дыхательных путей;
- повышенная/пониженная подвижность воздуха;
- повышенное напряжение в электрической цепи, замыкание которой может пройти через тело человека;
- повышенные уровни электромагнитных излучений;
- отсутствие или недостаток естественного освещения и т.д.

***Химические факторы*** – кислоты, едкие щелочи, дезинфицирующие, моющие средства.

***Психофизиологические факторы*** – физические нервно-психические перегрузки, перенапряжение анализаторов, монотонность труда.

***Биологические факторы*** – воздействие окружающей среды, возможность столкновения с факторами, отравляющими воздух, что приводит к временной или продолжительной утрате работоспособности.

## **2.6. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты**

На основании Постановления Правительства ПМР от 2 февраля 2017 года № 11 «Об утверждении Порядка обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и/или обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления).

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и/или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный „Феникс”»), газодымозащитный комплект универсальный и другие), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки (до износа или как дежурные) и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защи-

ты работников должны соответствовать и использоваться в соответствии с требованиями охраны труда, установленными в Приднестровской Молдавской Республике, и в установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики случаях быть сертифицированными.

Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, подлежащих обязательной сертификации в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики и не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 218 ТК ПМР).

Средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они

по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны отмечаться в личной карточке работника, форма которой устанавливается Приложением к настоящему Порядку.

Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

## **2.7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты/устройства для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения оборудовать другие объекты, улучшающие по сравнению с установленными нормами санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет (ст. 220 ТК ПМР).

## **2.8. Организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров**

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения ПМР от 25 апреля 2016 года № 201 «Об организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований» (САЗ 16-21) лечебно-профилактическими организациями/учреждениями всех организационно-правовых форм, имеющими соответствующую лицензию и сертификат.

Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере/отделении/кабинете по месту постоянной регистрации обследуемого.

В соответствии со ст. 210 Трудового кодекса ПМР работодатель организует проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организаций сферы образования, воспитания, развития несовершеннолетних, их отдыха и оздоровления, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Приказ Министерства здравоохранения ПМР от 15 февраля 2015 года № 61 (САЗ 16-10) «Об утверждении перечней вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры/обследования, и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда» определяет порядок и условия медицинского освидетельствования в зависимости от вида выполняемых работ.

Работы в образовательных организациях всех типов и видов (общеобразовательных школах, лицеях, гимназиях, средних специальных учебных заведениях, школах-интернатах, работы в системе внешкольного воспитания: музыкальные школы, кружки, компьютерные игры, подростковые клубы и т.п.); работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных органи-

зациях (лагерях санаторно-курортного типа, площадках, в трудовых объединениях школьников и учащихся ССУЗ) перед началом работы; работы в дошкольных образовательных организациях (в детских яслях, детских садах, детских садах-яслях), домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, относятся к перечню вредных и опасных работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры/обследования и психиатрическое освидетельствование. При этом медицинский осмотр проводится только при наличии медицинской книжки.

На основании Приложения 4 к приказу Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР от 7 декабря 2009 года № 612 утвержден перечень врачей-специалистов, участвующих в проведении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований, необходимых лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний к допуску на работу в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда.

На основании Приложения 5 к приказу Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР от 7 декабря 2009 года № 612 определен порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и/или опасными производственными факторами.

Обязательные предварительные медицинские осмотры/обследования при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе.

Обязательные периодические медицинские осмотры/обследования проводятся с целью:

а) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний,

ранних признаков воздействия вредных и/или опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

б) выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и/или опасных производственных факторов;

в) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят обязательные периодические медицинские осмотры/обследования ежегодно.

В соответствии с медицинскими рекомендациями работники могут проходить внеочередные медицинские осмотры/обследования.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры/обследования работников проводят государственные лечебно-профилактические учреждения, а также лечебно-профилактические организации иной формы собственности, имеющие лицензию на указанный вид деятельности.

При устройстве на работу работнику работодателем выдается направление на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра/обследования (далее – Направление) (Приложение 4 к настоящему Порядку) в лечебно-профилактическое учреждение, с которым заключен договор на проведение обязательных предварительных медицинских осмотров.

Переход на другую работу по той же специальности/профессии является продолжением трудовой деятельности, в этих случаях проводятся периодические осмотры в установленные работодателем сроки.

В случае если при проведении обязательного периодического медицинского осмотра/обследования возникают подозрения на наличие у работника профессионального заболевания, лечебно-профилактическое учреждение направляет работника на консультацию к профпатологу, который с целью установления диагноза проводит комплексную диагностику с применением

необходимых методов исследования и консультированием профильных специалистов. При необходимости госпитализируют в профильное отделение республиканского лечебно-профилактического учреждения.

При признании выявленного заболевания профессиональным Комиссия по установлению связи заболевания с профессией в 3-дневный срок направляет Консультативное заключение по связи заболевания с профессией в лечебно-профилактическое учреждение для оформления документов на консилиум врачебной экспертизы жизнеспособности и соответствующее извещение в территориальный орган санитарно-эпидемиологической службы и работодателю.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Приднестровской Молдавской Республики (принята на референдуме 24 декабря 1995 года) в действующей редакции.

2. Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики (тек. ред. по состоянию на 29.10.2022 г.).

3. Кодекс о браке и семье Приднестровской Молдавской Республики (тек. ред. по состоянию на 16.10.2021 г.).

4. Кодекс ПМР об административных правонарушениях.

5. Гражданский кодекс Приднестровской Молдавской Республики. Текущая редакция.

Введение 1 ч.

Введение 2–3 ч.

Гр. код. 1 ч. (тек. ред. по состоянию на 09.07.2021 г.).

Гр. код. 2–3 ч. (тек. ред. по состоянию на 30.04.2021 г.).

6. Закон ПМР от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (тек. ред. по состоянию на 01.08.2021 г.).

7. Закон ПМР от 16 января 1997 года № 29-3 «Об охране здоровья граждан» в действующей редакции.

8. Закон ПМР от 28 мая 2015 года «Об основных гарантиях прав ребенка в Приднестровской Молдавской Республике» (тек. ред. по состоянию на 15.02.2015 г.).

9. Закон ПМР от 11 августа 2003 года № 327-3-III «Об оплате труда работников бюджетной сферы и денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия».

10. Закон ПМР от 30 мая 2012 года «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» (тек. ред. по состоянию на 01.01.2015 г.).

11. Закон ПМР от 1 августа 2002 года № 174-3-III «О порядке проведения проверок при осуществлении государственного контроля (надзора)» (САЗ 02-31).

12. Закон ПМР от 8 июня 1993 года «Об охране и безопасности труда» (СЗМР 93-2).

13. Постановление Правительства ПМР от 11 июня 1999 года № 187 «Об утверждении положений об образовательных учреждениях».

14. Постановление Правительства ПМР от 20 декабря 2013 года № 310 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве» (САЗ 13-50).

15. Постановление Правительства ПМР от 1 февраля 2016 года № 14 «Об утверждении Положения о порядке обучения охране труда и проверки знаний охраны труда работниками организаций» (САЗ 16-05).

16. Постановление Правительства ПМР от 2 февраля 2017 года № 11 «Об утверждении Порядка обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (САЗ 17-7).

17. Постановление Правительства ПМР от 21 ноября 2013 года № 281 «Об утверждении Перечня тяжелых работ, работ с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда» (САЗ 13-46).

18. Постановление Правительства ПМР от 13 июня 2014 года № 168 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (САЗ 14-24).

19. Постановление Правительства ПМР от 30 июля 2013 года № 161 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

20. Постановление Правительства ПМР от 11 ноября 2014 года № 264 «О внесении изменений в Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 30 июля 2013 года № 161 „О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников”».

21. Постановление Правительства ПМР от 11 ноября 2014 года № 266 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций образования».

22. Приказ Министерства здравоохранения ПМР от 25 апреля 2016 года № 201 «Об организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров/обследований» (САЗ 16-21).

23. Приказ Министерства юстиции ПМР 23 октября 2002 года № 417 «О введении в действие межгосударственных стандартов на территории Приднестровской Молдавской Республики (с ГОСТ 11772-73 по ГОСТ 12766.1-90)» (САЗ 02-44).

24. Приказ Министерства юстиции ПМР 24 июля 2002 года № 249 «О введении в действие свода государственных стандартов на территории Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 02-30).

25. Приказ Государственной службы охраны труда и промышленной безопасности ПМР от 23 апреля 2007 года № 348 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений» (САЗ 07-46).

26. Приказ Государственной службы охраны труда и промышленной безопасности ПМР от 22 сентября 2009 года № 980 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и/или обезвреживающих средств» (САЗ 09-50).

27. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты ПМР от 27 мая 2004 года № 239 «Об утверждении правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, и правил о выплате организациями единовременного пособия в связи с ограничением трудоспособности или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания» (САЗ 04-24).

28. Приказ Министерства экономического развития ПМР от 12 апреля 2022 года № 349 «Об утверждении и введении в действие ПОТ 001-22 Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ».

29. Приказ Министерства экономического развития ПМР от 12 апреля 2022 года № 347 «Об утверждении и введении в действие ПОТ 002-22 Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов».

30. Приказ Министерства по социальной защите и труду ПМР от 12 января 2010 года № 5 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел „Квалификационные характеристики работников образования”» (САЗ 10-7) (тек. ред. по состоянию на 04.02.2021 г.).

***Интернет-ресурсы:***

1. Официальный сайт Президента ПМР – <http://president.gospmr.ru/ru>
2. Официальный сайт Верховного Совета ПМР – <http://vspmr.org/>
3. Официальный сайт Правительства ПМР – <http://gov-pmr.org/>
4. Официальный сайт Министерства просвещения ПМР – <http://www.minpros.info/>
5. Официальный сайт ГОУ ДПО «ИРОиПК» – <http://iroipk.idknet.com>