

КЫРГЫЗСТАН КЕСИПТИК
БИРЛИКТЕР ФЕДЕРАЦИЯСЫ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СОЮЗОВ КЫРГЫЗСТАНА
FEDERATION OF TRADE
UNIONS OF KYRGYZSTAN



ОХРАНА ТРУДА

СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

ТЫНЫБЕКОВ Д.К.

БИШКЕК
2024 ГОД

Понятие и основные принципы охраны труда

В системе социальной защиты работников одно из важнейших мест занимает охрана труда. Безопасный труд является одним из основных компонентов достойного труда, достижение которого признано стратегической задачей профсоюзов Кыргызстана. Вместе с тем, охрана труда тесно связанная с человеческой деятельностью, неизбежно должна меняться вслед за изменениями условий труда.

Для профсоюзов проблемы охраны труда неотделимы от других ключевых направлений ее работы, и движение к любым социально - экономическим рубежам необходимо рассматривать в комплексе с охраной труда. Попытки пренебречь этим фактором, как правило, оборачиваются в последующем многократными, как человеческими, так и финансовыми потерям, Следовательно на всех предприятиях должны быть созданы здоровые и безопасные условия труда, обеспечение и их совершенствование возлагается на работодателя.

Охрана труда имеет большое значение и по своей сути – это широкий спектр правил, норм, законодательных актов, стандартов, инструкций, которые необходимо соблюдать на производстве, независимо от организационно-правовой формы деятельности, а основная ее задача – 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.

Нашим национальным трудовым законодательством охрана труда установлена как 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.

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 Кыргызской Республики 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 социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных 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.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Кыргызской Республики, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда и основывается на следующих принципах:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- установления единых требований в области охраны труда для всех организаций, независимо от форм собственности и хозяйствования;
- осуществления независимого и действенного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда в организациях;

- принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, а также республиканских целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- обязательности расследования и учета каждого несчастного случая и профессионального заболевания и на этой основе разработки и осуществления мер, исключаяющих их причины;
- социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- содействия общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.
- международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.

Охрана труда, как система мероприятий управляется единственным органом, Кабинетом министров Кыргызской Республики и является частью социально-трудовых отношений.

Кабинет министров проводит единую государственную политику в области охраны труда, определяет функции министерств и ведомств, органов самоуправления, специально уполномоченного на то государственного органа других органов и организаций, координирует и контролирует их деятельность по обеспечению здоровья и безопасных условий труда.

Функции специально уполномоченного государственного органа контроля и надзора в управлении охраной труда определяются положениями об их деятельности.

В соответствии с национальным трудовым законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя, конкретно — на первое лицо предприятия и осуществляется за счет средств работодателя.

В рамках системы охраны труда работодатель обязан обеспечить:

- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

- бесплатную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- обучение, инструктаж и проверку знаний работников требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также соблюдением работником требований охраны труда;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование в установленном Правительством Кыргызской Республики порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- возмещение вреда, причиненного здоровью и жизни работников;

Каждый работник обязан:

- соблюдать установленные требования правил, норм и инструкций по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Если работник отлынивает от этих обязанностей или грубо их нарушает, он может получить от руководителя замечание и даже выговор. В случае серьезных последствий его могут уволить и привлечь к ответственности.

Кроме обязанностей, каждый работник имеет права и гарантии права на безопасные и здоровые условия труда, которые сформулированы в национальном трудовом законодательстве, которые состоят, в частности, в том, что:

- государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- условия труда по трудовому договору должны соответствовать требованиям охраны труда;
- на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы и средний заработок;
- при отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы невозможно, время простоя оплачивается в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- в случае не обеспечения работника средствами защиты работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить простой;
- отказ работника от выполнения работ из-за опасности для его жизни и здоровья, либо от тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

Законодательная база в сфере охраны труда

Основу системы охраны труда составляет конституционная норма о праве на свободу труда. В соответствии со ст. 42 Конституции Кыргызской Республики, каждый имеет право **на охрану и условия труда, отвечающим требованиям безопасности и гигиены**. Таким образом, указанная конституционная норма, составляя основу системы охраны труда, обеспечивает устойчивость всей системы охраны труда Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики была принята референдумом 11 апреля 2021 года.

Важнейшим нормативным правовым актом трудового права является **Трудовой кодекс Кыргызской Республики**, целью которого является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, **создание благоприятных условий труда** урегулирование всех общественных отношений, входящих в предмет трудового права, и является базой для развития всего текущего трудового законодательства. Трудовой Кодекс введен в действие в 2004 году.

Наряду с нормами Трудового Кодекса в систему трудового законодательства входят и отдельные специальные законы, регулирующие отдельные виды трудовых отношений:

Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» который устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

Закон Об охране труда введен в действие 1 августа 2003 г. (первый в 1992г.).

Закон Кыргызской Республики «Об индексации суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, наступившим по вине работодателя, с учетом повышения цен на потребительские товары и услуги» №93 от 30.06.2016 г. Порядок индексации суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, наступившим по вине работодателя, с учетом повышения цен на потребительские товары и услуги, утвержден постановлением Правительства Кыргызской Республики № 90, от 9.02.2017 года.

Законы Кыргызской Республики содержащие нормы охраны труда: «Об обеспечении своевременной выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат», «О профессиональных союзах», «О коллективных договорах», «О содействии занятости населения», «О социальном партнерстве в области трудовых отношений», «О минимальной заработной плате», «О расчетном показателе» и другие.

Постановлением Правительства Кыргызской Республики утверждены:

Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве от 27.02.2001 г. №64 - устанавливает порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, обязательный для организаций независимо от организационно-правовой формы, а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица использующих наемный труд.

Типовое положение о службе и об организации работы по охране труда от 5.04. 2004г. №225 – устанавливает организационные принципы работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на производстве, которая должна проводится во всех организациях независимо от форм собственности и видов деятельности.

Положение о порядке обучения охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций от 5.04. 2004г. №225 - направлено для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и

проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей.

Подзаконные нормативные правовые акты содержащие нормы охраны труда:

- Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин (утв. ППКР от 24.03.2000г. №158, в ред. от 27.09.2012г.);

- Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (утв. ППКР от 02.07.2001г. № 314);

- Списки № 1,2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (утв. ППКР от 01.07.1996г., в ред. от 27.10.2007г.);

- Правила бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работающим во вредных условиях труда, Перечень химических веществ, при работе с которыми бесплатно выдается молоко Положение о бесплатной выдаче работающим мыла, моющих и дезинфицирующих средств, (утв. ППКР от 25.06.1997г. №374, в ред. от 22.03.2006г.);

- Положение оплаты труда, применяемой в особых условиях, Типовой перечень работ, за которые могут устанавливаться надбавки к должностным окладам работающих в особых условиях (утв. ППКР от 27.04.2015г. № 258, в ред. от 27.08.2007г.);

- **Положение о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам** (утв. ППКР от 18 сентября 2018 года № 434).

Конвенции МОТ «О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве»; «О трудящихся мигрантах»; «Об упразднении принудительного труда»; «Об инспекции труда в промышленности и торговле»; «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»; «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве». «О безопасности и гигиене труда в строительстве»; «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».

Несмотря на то, что в Кыргызской Республике приняты вышеуказанные акты, регулирующих охрану труда имеется ряд правоотношений ни урегулированных НПА – то есть имеется правовой вакуум в регулировании охраны труда, обусловленный объективным отставание от нормотворчества.

Отсутствуют межотраслевые и отраслевые правила, типовые инструкции по охране труда, своды правил по проектированию, гигиенические нормативы, государственные стандарты безопасности труда, нормы и правила выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной

защиты, порядок и методика проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. порядок и условия предоставления льгот и компенсаций работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Отсутствие указанных документов говорит о фактической нереализованности законодательства в области охраны труда и затрудняет реализацию и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Служба охраны труда

Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, обязаны, независимо от форм собственности, все работодатели которые ведут производственную деятельность, с численностью более 50 человек. Практика показывает, что в полном объеме должное внимание охране труда обычно уделяют лишь те организации, в которых присутствует вредное производство и тяжелые или опасные условия труда. Однако обеспечить безопасные условия труда обязан каждый работодатель.

Специалисты по охране труда должны иметь соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда. Следовательно на должность инженера по охране труда могут быть назначены лица имеющими высшее образование или среднее специальное образование (в основном техническое), лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, прошедшие в последующем обучение на курсах повышения квалификации по программе "Охрана труда".

По своему статусу служба охраны труда приравнивается к основным службам предприятия, а ее руководитель подчиняется непосредственно первому лицу предприятия.

Руководители и специалисты должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года. Следует учитывать, что государственные (технические) инспектора труда вправе отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда.

Существует типовой набор задач, которыми обычно занимается служба охраны труда. Так, служба охраны труда следит за тем, чтобы персонал предприятия выполнял требования охраны труда, контролирует соблюдение законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и т. д., но основная работа, это организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, обусловленных производственными факторами. Сотрудники службы выступают в роли консультантов, разъясняя работникам предприятия, в

том числе его руководителю, вопросы охраны труда, и организуют изучение и распространение передового опыта в этой сфере.

Структуру службы охраны труда и ее численность определяется работодателем в зависимости от численности работающих, степени опасности и вредности производства, территориальной отдаленности в соответствии с нормативами, установленными государственным органом в сфере труда. Нередко работодатели игнорируют установленные законом обязанности, в том числе связанные с охраной труда.

Сотрудники службы охраны труда (в том числе ее руководитель) несут ответственность только в рамках выполнения должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, Положением о службе охраны труда. А ответственность за охрану труда в целом несет работодатель, то есть руководитель организации или индивидуальный предприниматель.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, каждое предприятие обязано разработать и утвердить положения, инструкции и иные акты по охране труда, организовать проведение инструктажей по вопросам охраны труда, обеспечить обучение и проверку знаний работников.

Инструкция по охране труда — нормативный акт, устанавливающий требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные обязанности.

Инструкции по охране труда могут разрабатываться как для работников по должностям (главный бухгалтер, экономист, менеджер по персоналу и др.), отдельным профессиям (проходчики, крепильщики, токари, электросварщики, электрослесари, электромонтеры, уборщицы, лаборанты и др.), так и на отдельные виды работ (работа на высоте, монтажные, наладочные, ремонтные работы, проведение испытаний и др.).

Инструкция для работников должна содержать следующие разделы:

- общие требования охраны труда (включая должностные обязанности работника);
- требования охраны труда перед началом работы;
- требования охраны труда во время работы;
- требования охраны труда в аварийных ситуациях;
- требования охраны труда по окончании работы.

При необходимости в инструкцию можно включать дополнительные разделы.

Для вводимых в действие новых производств допускается разработка временных инструкций для работников. Временные инструкции должны обеспечивать безопасное ведение технологических процессов и безопасную эксплуатацию оборудования.

Инструкции для работников всех должностей утверждаются руководителем предприятия после согласования с соответствующим профсоюзным органом и службой охраны труда, а в случае необходимости и с другими заинтересованными службами и должностными лицами по усмотрению службы охраны труда.

Инструкции могут быть выданы работникам на руки под расписку в личной карточке инструктажа для изучения при первичном инструктаже, либо вывешены на рабочих местах или участках, либо храниться в ином месте, доступном для работников.

Изучение инструкций для работников обеспечивается работодателем. Требования инструкций являются обязательными для работников. Невыполнение этих требований должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Инструктаж по охране труда – это одна из наиболее эффективных мер обеспечения безопасности на производстве. По этому каждый работник обязан проходить инструктажи и проверку знаний по охране труда, а также стажировку на рабочем месте.

Со всеми вновь принимаемыми на работу и для тех, кого переводят на другую работу, командированных в организацию работников, практикантов проводится **вводный инструктаж**. Его проводит специалист по охране труда или работник, на которого возложены такие обязанности приказом работодателя. Вводный инструктаж проходит в кабинете по охране труда или в помещении, специально оборудованном для этих целей с использованием современных технических средств обучения и пособий

Помимо вводного инструктажа по охране труда **существуют первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.**

С работниками, которые эксплуатируют, обслуживают, испытывают, налаживают и ремонтируют оборудование, используют электрифицированный или иной инструмент, хранят и применяют сырье и материалы, необходимо провести первичный инструктаж. Он проводится непосредственным руководителем (производителем) работ (начальником участка, горным мастером, прорабом, и др.) на рабочем месте работника до начала самостоятельной работы. Далее такие работники проходят повторный инструктаж.

Требования к охране труда и соответствующие инструкции могут со временем измениться. Это связано с тем, что совершенствуются технологические процессы, происходит замена и модернизация оборудования. Нередко работники нарушают требования охраны труда, создавая реальную

угрозу наступления тяжелых последствий. В подобных случаях с работниками проводится внеплановый инструктаж.

Целевой инструктаж проводится с работниками при выполнении разовых работ, ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются специальные документы (например, наряд-допуск).

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда по отдельным отраслям регулируются отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами по охране труда.

Все инструктажи регистрируются в специальном журнале за подписями инструктируемого и инструктирующего.

Медосмотры относятся к системе охраны труда, следовательно работник обязан за счет средств предприятия проходить обязательные медосмотры с целью предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев на предприятии.

Предварительные медосмотры проходят лица, впервые устраивающиеся на работу в организации для определения уровня здоровья, чтобы выполнять поручаемую ему работу.

Периодические медосмотры служат для выявления начальных признаков профзаболеваний, а также предупреждения несчастных случаев. Во время прохождения медицинских осмотров работник освобождается от своей основной работы.

По итогам осмотра выдается медицинское заключение. Специалист не прошедший медосмотр по состоянию здоровья, не может быть допущен к работе. Если согласно медицинскому заключению работник имеет противопоказания, то он имеет право перейти на другое место работы.

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

Расследование несчастных случаев на производстве

Эффективный и безопасный труд возможен только в том случае, если производственные условия на рабочих местах отвечают всем требованиям охраны труда и техники безопасности.

Современное производство сложно и многогранно. Чаще всего к производственной травме приводит сочетание нескольких причин или совпадение событий, называемое несчастным случаем. На первом месте среди факторов травматизма это допущенные нарушения требований охраны труда. Даже безопасный труд, при определенных условиях могут привести к несчастному случаю.

Какая бы причина ни вызвала несчастный случай, во главе ее все равно будет человек с его неправильными, несвоевременными действиями или бездействиями, которые могут произойти в любое время и в любом месте.

Единый порядок расследования и учет несчастных случаев на производстве установлен постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27.02.2001 г. № 64 и в зависимости от обстоятельств наступления несчастные случаи классифицируются на три вида: связанные с производством, не связанные с производством и бытовые.

Несчастные случаи, связанные с производством, происходят при следующих обстоятельствах:

- в процессе выполнения работниками распоряжений работодателя в течение рабочего или нерабочего времени;
- в процессе обслуживания оборудования и средств производства, а также в процессе соблюдения правил внутреннего распорядка, установленных на предприятии или в организации;
- в процессе перевозки работников на транспорте работодателя или на транспорте, используемым работодателем в своих интересах на основании договора с его владельцем;
- во время работы вахтовым методом, в командировке и т.д.;
- в процессе выполнения работ, связанных с ликвидацией последствий аварий, несчастных случаев, катастроф, произошедших на объектах, принадлежащих работодателю.

Несчастными случаями, не связанными с производством, называют происшествия, приведшие к травмированию или смерти пострадавшего, которые происходят в результате совершения им противоправных действий или в результате его нахождения в состоянии опьянения. Также к этой категории относятся несчастные случаи, произошедшие в результате попыток самоубийств или обострения общих заболеваний.

Несчастные случаи, которые произошли в нерабочее время, относятся к категории бытовых.

К несчастным случаям на производстве могут привести большое количество факторов: падение человека с высоты или падение при движении; обрушение зданий и конструкций, а также их отдельных элементов и частей; воздействие экстремальных температур – ожоги и обморожения; незаконные действия третьих лиц; асфиксия, вызванная сдавливанием дыхательных путей, попаданием в них воды, сыпучих материалов и т.д.; поражение электрическим током; воздействие биологических факторов; воздействие излучений и другие причины.

Первоочередным необходимым действием, которое необходимо выполнить при несчастном случае, на предприятии или в организации, является

предоставление пострадавшему в результате происшествия первой помощи. После этого действия работодателя зависят от степени тяжести несчастного случая. Если последствия несчастного случая являются легкими, необходимо обеспечить оформление в требуемые законодательством сроки соответствующей документации. Если случай является тяжелым или групповым, либо он повлек смерть пострадавшего, необходимо своевременно предоставить информацию надзорным и контролирующим органам.

Для расследования несчастных случаев на производстве приказом по предприятию создается комиссия. Численность и состав комиссии зависит от характера и степени тяжести несчастного случая. Для расследования легких несчастных случаев создается комиссия в составе не менее трех человек, которые должны иметь соответствующую квалификацию. В том числе, в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве в обязательном порядке включаются:

- представитель работодателя, выполняющий функции председателя комиссии;
- работник службы охраны труда предприятия
- представитель профсоюза, который представляет интересы трудового коллектива.

При необходимости расследования тяжелого несчастного случая, со смертельным исходом или группового несчастного случая, помимо перечисленных специалистов в него обязательно включаются:

- государственный инспектор охраны труда который выполняет функции председателя комиссии;
- технический инспектор труда профсоюзов Кыргызстана.

Расследование несчастного случая, произошедшего в организациях, входящих в профсоюзные объединения, проводится комиссией возглавляемой техническим инспектором труда профсоюзов Кыргызстана.

Не допускается включение в состав комиссии должностных лиц, осуществлявших непосредственное руководство выполнением работ во время несчастного случая, а также лиц, отвечающих за состояние труда на соответствующем производственном участке или подразделении.

Действующим трудовым законодательством установлено достаточно жесткие сроки, в течение которых должно быть завершено расследование несчастного случая. Время, выделяемое на расследование его обстоятельств и причин зависит от степени тяжести и установлены сроки, с легким исходом – не более 3 дней, с тяжелым исходом, либо повлекших смерть пострадавшего – не более 15 дней.

Также законодательством предусматривается возможность увеличения сроков проведения расследования несчастных случаев. В частности продление

сроков расследования возможно, если для точного установления обстоятельств несчастного случая требуется получение заключения экспертов или медицинского заключения, информацию от государственных органов дознания и других необходимых данных. Расследование несчастного случая может продлеваться на срок не более 15 дней решением председателя комиссии.

Несчастные случаи о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность наступила не сразу расследуется комиссией по заявлению пострадавшего.

Расследование несчастных случаев на производстве проводится в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства. Рассмотрим основные моменты и требования по проведению расследования:

- тщательное изучение и документация обстоятельств произошедшего несчастного случая на производстве;
- проведение опроса свидетелей и очевидцев произошедшего, а также ответственных должностных лиц, отвечающих за организацию работ и состояние охраны труда в соответствующем подразделении предприятия;
- выполнение запроса на необходимые экспертные и медицинские заключения и проводит ее изучение;
- изучение внутренней документации по охране труда на предприятии и в подразделении (материалы обучения и инструктажей, протоколов обучения, документация о выдаче работникам индивидуальных защитных средств, спецодежды, спецобуви и т.д.);
- установление точных причин, которые привели к возникновению несчастного случая на производстве с определением правил и требований охраны труда, нарушение которых привело к возникновению происшествия;
- разработка рекомендаций и требований к предприятию по устранению выявленных нарушений требований охраны труда;
- определение лиц, ответственных за произошедший несчастный случай на производстве;
- установление наличия связи несчастного случая с производством или отсутствия такой связи в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- определение степени вины пострадавшего;
- определение организации или органа, принимающий на учет несчастный случай;
- оформление документации по расследованию несчастного случая, обеспечение рассылки передачи этой документации на хранение работодателю.

Необходимо отметить, что какие-либо нормативы или твердые критерии для определения степени вины сторон при рассмотрении вопросов смешанной

ответственности за несчастные случаи на производстве отсутствуют. Эти вопросы являются предметом всестороннего рассмотрения комиссии по расследования несчастного случая.

По результатам проведенного расследования несчастного случая на производстве составляется Акт специального расследования тяжелого (смертельного, группового) и если связан с производством, то оформляется Акт «О несчастном случае на производстве» по форме Н-1 и по одному экземпляру передается пострадавшему, вместе с материалами расследования государственную инспекцию, в прокуратуру и территориальный орган профсоюза.

По результатам расследования группового несчастного случая каждому пострадавшему передается по одному экземпляру акта формы Н-1. Работодатель обязан обеспечить хранение своих экземпляров актов Н-1 в месте с материалами расследования в течение не менее 50 лет.

Особенности расследования профессиональных заболеваний

Профессиональное заболевание представляет собой заболевание, которое возникает в результате воздействия на организм работника опасных или вредных производственных факторов на рабочем месте. Для признания профзаболевания необходимо наличие влияние, по крайней мере, одного вредного фактора. Профессиональные заболевания могут приводить к временной или постоянной утрате работоспособности и к смерти пострадавшего. При однократном воздействии вредных факторов речь идет об остром профзаболевании, а при постоянном воздействии – о хроническом.

Порядок расследования профзаболеваний устанавливается постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16.05.2011 г. № 225. В соответствии с этим Положением предварительный диагноз устанавливается медицинским учреждением при обращении пострадавшего или в ходе профосмотра. После этого медицинское учреждение должно заказать в органе госсанэпиднадзора выдачу характеристики условий труда. Пострадавший направляется в центр профессиональной патологии, в котором проводится комплексное обследование и устанавливается окончательный диагноз. Центр профессиональной патологии обязан проинформировать работодателя об установленном диагнозе не позднее, чем через 3 дня.

После получения окончательного диагноза из центра профессиональной патологии работодатель в течение 10 дней должен создать комиссию для расследования. Комиссия включает в свой состав главного врача центра госсанэпиднадзора (выполняет функции председателя), представителя

работодателя, специалиста по ОТ, представителей медицинского учреждения и профсоюза, а также других специалистов по необходимости.

Комиссией проводится полное и объективное расследование выявленного профзаболевания, определяются точные причины его возникновения, выявление лиц, допустивших нарушение нормативных требований. Также комиссией разрабатывается перечень рекомендаций по устранению нарушений и предотвращению соответствующих профзаболеваний. Результаты работы комиссии оформляются актом. После его оформления в течение месяца должен быть издан приказ о проведении рекомендованных комиссией мероприятий.

Ответственность работодателя за вред, причиненный работникам увечьем и профессиональным заболеванием

Трудовым законодательством Кыргызской Республики каждому работнику, при исполнении своих трудовых обязанностей, гарантировано право на охрану труда и возмещение вреда причиненного здоровью. Жизнь и здоровье работника имеет твердо установленную цену.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей и обязан возместить в ее в полном объеме.

Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред служит утвержденный работодателем Акт «О несчастном случае на производстве» формы Н-1 которая является юридической основой для выплат возмещений вреда.

Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения вреда уменьшается соответственно степени вины потерпевшего. При этом смешанная ответственность не принимается при временном переводе на другую работу, при возмещении дополнительных расходов, расходов на погребение и при возмещении утраченного заработка в связи со смертью кормильца, полный отказ в возмещении вреда не допускается.

Любой несчастный случай на производстве влечет за собой как прямые так и косвенные затраты. Прямые – видны – это зарплата пострадавшего в день несчастного случая, расходы связанные с проведением расследования, выплаты возмещения вреда, утраченный заработка компенсация дополнительных

расходов, единовременное пособие, возмещении морального вреда и расходов на погребение. Косвенные – за частую их не видны – это потери рабочего времени, ущерб оборудованию, инвентарю, сырью, готовой продукции, остановка производства, затраты на восстановление, рабочее время привлеченных, упущенная выгода и др.

Размер возмещения вреда потерпевшему определяется исходя из его среднемесячного заработка и установленной ему степени утраты профессиональной трудоспособности. Причем все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов и других обязательных платежей.

При возмещении заработка пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а также заработок, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов, чеков, рецептов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

Расходы потерпевшим, нуждающимся по заключению МСЭК в постороннем специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне пяти, в постороннем бытовом уходе - двух минимальных заработных плат и возмещаются ежемесячно независимо от того, кем он осуществляется.

Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда, работодатель выплачивает потерпевшему единовременное пособие, размер которого определяется коллективным договором и должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее:

при инвалидности III группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего;

при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;

при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

в связи со смертью работника – двадцати среднегодовых заработков пострадавшего.

В качестве гарантий прав пострадавшего установлен минимум, ниже которого размер единовременного пособия не назначается. В этом случае, размер единовременного пособия должен быть уменьшен на процент утраты трудоспособности и на степень вины потерпевшего.

Например:

Среднемесячная заработная плата пострадавшего составляла 25 500 сомов.

Пострадавшему МСЭК установила вторую группу инвалидности, с утратой профессиональной трудоспособности 60%.

Степень вины пострадавшего комиссия, расследовавшая данный несчастный случай установила 20%.

Утраченный заработок при этом составит:

$$25\,500 \times 60\% = 15\,300 \text{ с.}$$

$$15\,300 \times 20\% = 3\,060 \text{ с.}$$

$$15\,300 - 3\,060 = \mathbf{12\,240 \text{ с.}}$$

Единовременное пособие:

$$12\,240 \times 12 \times 5 = \mathbf{734\,400 \text{ с.}}$$

Возмещения вреда в связи со смертью пострадавшего:

Среднемесячная заработная плата пострадавшего составляла 25 500 сомов.

Степень вины пострадавшего комиссия, расследовавшая данный несчастный случай установила 20%.

Ко дню смерти пострадавшего, право на возмещения вреда имели его трое несовершеннолетних детей, его супруга, занятая уходом за детьми не достигших 14 летнего возраста и его отец пенсионного возраста, имеющий ко дню смерти сына право на получение от него содержания. Следовательно, сумма ежемесячных возмещений вреда в части утраченного заработка за вычетом приходящейся доли пострадавшего составит:

$$25\,500 : 6 = 4\,250 \text{ сомов, за вычетом доли умершего}$$

$$25\,500 - 4\,250 = 21\,250 \text{ сомов,}$$

Смешанная ответственность не применяется при возмещении утраченного заработка в связи со смертью кормильца.

При этом единовременное пособие составит:

$$25\,500 \times 12 \times 20 = 6\,120\,000 \text{ сомов}$$

$$25\,500 \times 20 : 100 = 1\,224\,000 \text{ сомов}$$

$$6\,120\,000 - 1\,224\,000 = \mathbf{4\,896\,000 \text{ сомов}}$$

Трудовым законодательством предусматривается индексация сумм возмещения вреда в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке.

Индексация суммы возмещений вреда, причиненного работнику увечьем – это установленный государством механизм повышения денежных доходов населения, позволяющий частично или полностью возместить им потери, вызванные ростом цен на потребительские товары и услуги, и является частью государственной системы социальной защиты граждан направленной на поддержание покупательской способности их денежных доходов.

Основанием для проведения индексации суммы возмещения вреда являются рост индекса цен на потребительские товары и услуги, которая исчисляется государственным органом в области официальной статистики.

Величина (порог) индекса цен, при повышении которой возмещения вреда индексируется, установлена Законом в размере 5 процентов. При исчислении индекса цен ниже 100% т.е. 99,9, 99,8, 99,7% и т.д. считается как 0

Законом «Об индексации доходов и сбережений населения с учетом изменения цен на потребительские товары и услуги» от 17.04.1991 года, № 423 –XII, был определен порядок расчета, что при повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке все суммы возмещения вреда увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда. Подобная норма была предусмотрена и в Трудовом кодексе.

С 1 января 1998 года минимальная заработная плата была установлена в размере 100 сомов, которая не менялась 10 лет.

С 1 января 2007 года Указом Президента КР от 30.10.2006 года УП № 519, минимальная заработная плата была установлена в размере 340 сомов, следовательно, суммы возмещения вреда увеличились пропорционально повышению минимального размера оплаты труда в 3,4 раза.

Приводим пример расчета индексации сумм возмещения вреда:

Исходные данные:

- Сумма возмещения вреда по состоянию на 1 января 1998 года составляла 544,96 сомов в месяц.
- Минимальная заработная плата -100 сомов.
- Индекс потребительских цен на товары и услуги в январе 1998 года превысил пяти процентный порог и достиг 106,9%.

Расчет индексации производится в следующем порядке.

Январь – $544,96 \times (100 : 90) + (100 \times 0,069) = 611,80$ с.

Февраль, март, апрель – по 611,80 с.

Май – $611,80 + (100 \times 0,062) = 618,00$ с.

Июнь, июль, август, сентябрь, октябрь – по 618,00 с.

Ноябрь – $618,00 + (100 \times 0,062) = 624,20$ с.

Декабрь – 624,20 с.

В таком же порядке за 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 годы.

2007 год

Январь – $715,70 \times (340 : 100) + (340 \times 0,068) = 2\,454,12$ с.

Февраль – март, апрель, май, июнь, июль, август – по 2 454,12с.

Сентябрь – $2\,454,12 + (340 \times 0,083) = 2\,482,34$ с.

Октябрь – $2\,482,34 + (340 \times 0,09) = 2\,512,94$ с.

Ноябрь, декабрь – по 2 512,94 с.

Где: 340 - МЗП, установленная с 01.01.2007 г.

2008 год.

Январь, февраль – по 2 512,94 с.

Март – $2\,512,94 + (340 \times 0,065) = 2\,535,04$ с.

Апрель, май – по 2 535,04 с.

Июнь – $2\,535,04 + (340 \times 0,086) = 2\,564,28$ с.

Июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - по 2 564,28 с.

Закон «Об индексации доходов и сбережений населения с учетом изменения цен на потребительские товары и услуги» от 17.04.1991 года, № 423 –ХП, утратил силу с 24 декабря 2008 года. Следовательно, с 1 января 2009 года индексация сумм возмещения вреда не производится.

С 1 апреля 2009 года вступил в силу Закон Кыргызской Республики «О внесении дополнений и изменений в Трудовой Кодекс Кыргызской Республики» от 30 марта 2009 года №103, где в статье 234 слова «минимальная заработная плата» были заменены словами «расчетный показатель».

В 2016 году вступил в силу Закон Кыргызской Республики №93 от 30.06.2016 г. «Об индексации суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, наступившим по вине работодателя, с учетом повышения цен на потребительские товары и услуги».

Порядок индексации суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, наступившим по вине работодателя, с учетом повышения цен на потребительские товары и услуги, утвержден постановлением ПКР № 90, от 9.02.2017 года.

Новый порядок расчета индексации сумм возмещения вреда,

Основанием для индексации суммы возмещения вреда является рост индекса цен на потребительские товары и услуги свыше 5 %. исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации.

Индексации подлежат суммы возмещения вреда, размеры которых не превышают прожиточного минимума для трудоспособного населения.

Пример:

Прожиточный минимум для трудоспособного населения, по состоянию на 31 декабря 2016 года, составляла 5326,36 с.

Сумма возмещения вреда – 5000 с.

Индекс потребительских цен на товары и услуги – 106%

$$5000 \times 6,0\% (106,0 - 100,0) = 300 \text{ с.}$$

300 сомов прибавляется к сумме возмещения вреда: $5000 + 300 = 5300$ сомов.

Государственный надзор и общественный контроль

Обеспечение государственной защиты трудовых прав работников было и остается одной из основных задач государства. Одним из основных способов государственной защиты трудовых прав граждан является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и является надёжной защитой от незаконных посягательств работодателей.

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляет Служба по контролю и надзору трудового законодательства при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, уполномоченного на проведение надзора во всех организациях, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, а также физическими лицами, на которых это законодательство распространяется.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с органами исполнительной власти, государственными надзорно-контрольными органами, а также с органами местного самоуправления, прокуратуры, объединениями профсоюзов, работодателей, другими общественными организациями.

Главными исполнителями основных задач и полномочий Службы являются государственные инспекторы труда по правовым вопросам и охране труда. Государственные инспекторы труда при осуществлении надзора имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток посещать работодателей в целях проведения их проверки;
- запрашивать у работодателей и их представителей, и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений охраны труда о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Профессиональные союзы наделены правом на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. При этом контрольные функции профсоюзами осуществляются в виде общественного контроля.

Особое место в целях реализации контрольной деятельности профсоюзами занимают специализированные органы: **правовые инспекции и технические инспекции труда профсоюзов**. Полномочиями по созданию таких инспекций определены трудовым законодательством.

Выполняя контрольные функции, профсоюзные инспекторы труда, имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- получать информацию от работодателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

Одна из важнейших направлений в деятельности как Службы по контролю и надзору трудового законодательства, так и правовых и технических инспекций труда профсоюзов была и остается:

- во-первых, работа с обращениями граждан и личный прием граждан по вопросам соблюдения их трудовых прав, т.к. обращения граждан являются одним из основных источников информации о реальном соблюдении трудового законодательства.
- во-вторых, остаются проблемы, связанные с незаконным увольнением работника, незаконным применением дисциплинарных взысканий, задержкой заработной платы, нарушением охраны труда, с нарушением дисциплины труда и применения взысканий.

Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Кодексом Кыргызской Республики о правонарушениях.

Правовое обеспечение охраны труда и интересов работника, юридических и физических лиц, Кодекс устанавливает принципы и основания ответственности за совершение правонарушений, определяет, какие деяния являются правонарушениями, порядок рассмотрения дел о них, виды взысканий и дополнительных правовых последствий за их совершение.

Например, за нарушение требований норм охране труда, работодатели привлекаются к административной ответственности, в частности:

1. Заключение трудового договора с лицом, для которого согласно медицинскому заключению предложенная работа является вредной для здоровья

– влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 10 расчетных показателей, на юридических лиц – 50 расчетных показателей.

2. Нарушение правил привлечения отдельных категорий лиц к ночным, сверхурочным работам или работам по выходным дням – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 30 расчетных показателей, на юридических лиц – 130 расчетных показателей.

3. Нарушение правил привлечения отдельных категорий лиц к работе на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 55 расчетных показателей, на юридических лиц – 170 расчетных показателей.

4. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем обязанностей по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, внедрению средств и технологий, обеспечивающих соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований технических регламентов и иных нормативных правовых актов по охране труда, – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 75 расчетных показателей, на юридических лиц – 230 расчетных показателей.

5. Необоснованное отстранение граждан от работы – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 30 расчетных показателей, на юридических лиц – 130 расчетных показателей.

6. Использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 200 расчетных показателей, на юридических лиц – 650 расчетных показателей.

7. Невыплата работодателем единовременного пособия и сумм возмещения вреда работникам, полностью или частично утратившим трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 200 расчетных показателей, на юридических лиц – 650 расчетных показателей.

8. Привлечение работодателем к работе лиц без оформления трудового договора – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 75 расчетных показателей, на юридических лиц – 230 расчетных показателей.

9. Отказ работодателя в одностороннем порядке от ведения коллективных переговоров – влечет наложение штрафа на физических лиц в размере 100 расчетных показателей, на юридических лиц – 280 расчетных показателей.

10. Умышленное или неосторожное нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных, взрывоопасных или иных работ, повлекшее по

неосторожности значительный вред привлекаются к уголовной ответственности и – наказываются штрафом от 500 до 1000 расчетных показателей, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности тяжкий или особо тяжкий вред – наказывается штрафом от 1000 до 2000 расчетных показателей или лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет.

11. Использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату в течение более шестидесяти дней, привлекаются к уголовной ответственности и – наказываются общественными работами от ста до трехсот часов или лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, или исправительными работами на срок от одного года до трех лет, или штрафом от 500 до 1000 расчетных показателей.