

Система «Охрана труда» в организации



“Охрана труда” - (ст.209 ТК РФ) определяется 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”.

Система охрана труда – (Система ОТ), по своей сути, представляет комплекс правовых, организационных, технических, социальных, экономических, санитарно-гигиенических, лечебно профилактических и иных мероприятий, осуществляемых с целью сохранения жизни и здоровья работников, предупреждения аварий, готовности организации к локализации возможных аварий и ликвидации их последствий.

Цель и задачи охраны труда в организации



Из определения *системы ОТ* вытекает, что она имеет двуединую цель: сохранение жизни и здоровья работников + предупреждение (локализация) аварий на опасных объектах организации.

Для достижения указанной цели должно быть решено пять основных задач:

1. Обеспечение безопасных условий труда.
2. Обеспечение безвредных условий труда.
3. Поддержание работоспособности работников.
4. Предупреждение аварий.
5. Готовность организации к локализации аварий и их последствий.

Принципиальная схема управления Системой ОТ в организации



Принципы управления охраной труда



Основными принципами эффективного управления охраной труда в организации являются:

1. Постановка целей и задач на основе анализа, оценки и прогноза состояния охраны труда и промышленной безопасности в организации.
2. Комплексность, состоящая в том, что мероприятия по безопасности должны обеспечиваться на каждом рабочем месте, по каждому технологическому процессу и подразделению, по организации в целом.
3. Четкое разграничение задач, функций (обязанностей), прав и ответственности между структурными подразделениями и должностными лицами.
4. Компетентность, профессиональная грамотность персонала, психологическая установка на выполнение требований охраны труда и промышленной безопасности.
5. Взаимодействие, партнерство работодателя с профсоюзами, государственными органами надзора и контроля, органами по труду субъекта Федерации и муниципальными органами по труду.

Задачи управления охраной труда



Основные задачи управления охраной труда в организации можно выразить тремя вопросами:

Что делать? То есть, какие нужно решать проблемы, какие выполнять мероприятия, работы для обеспечения безопасности в данной организации с учетом характера производства, его опасности и вредности, условий труда и т.д.

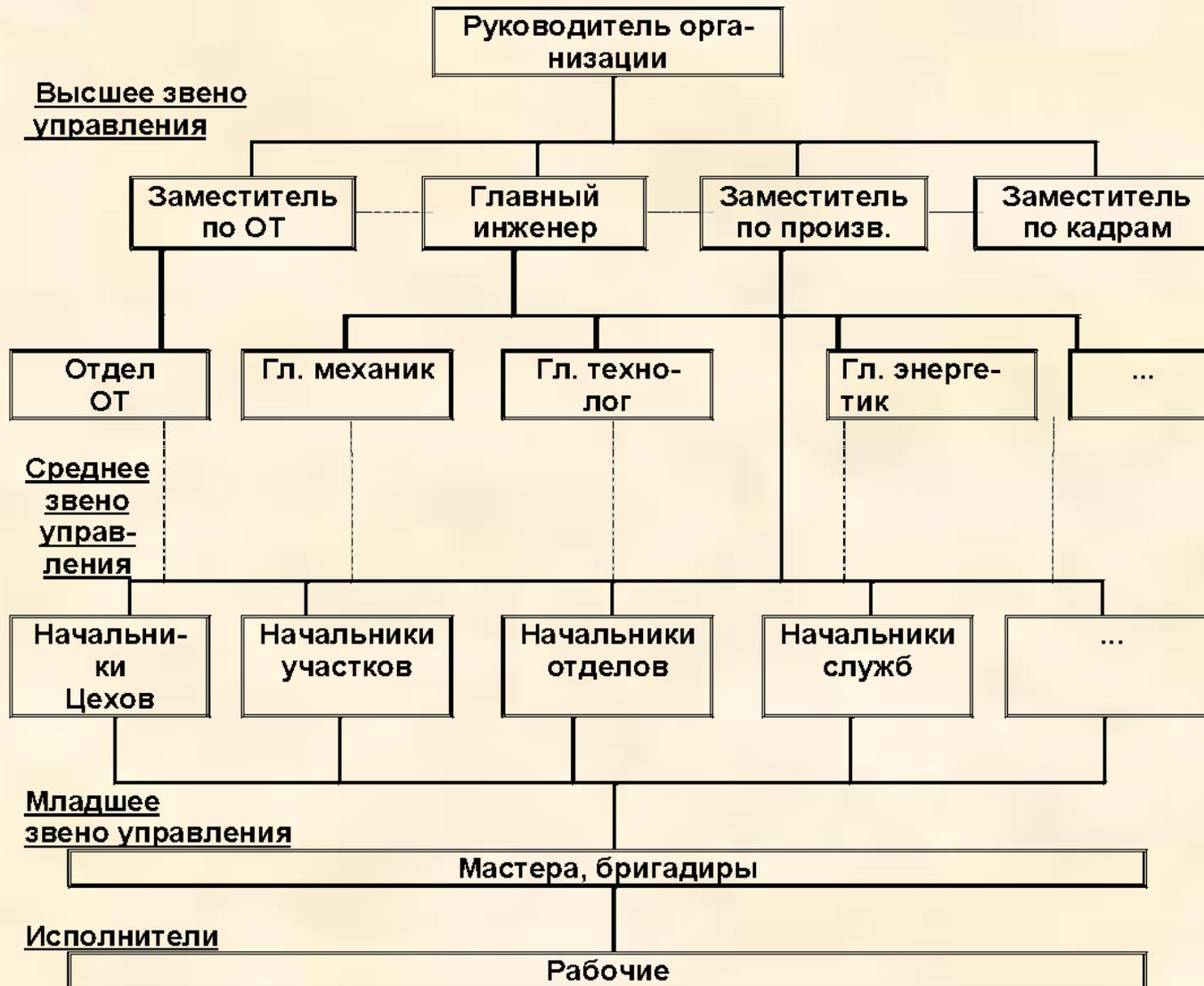
Кто делает? Какие службы, подразделения, руководители, специалисты обязаны принимать решения, разрабатывать мероприятия, требования, обеспечивать выполнение этих мероприятий и требований, контролировать, нести ответственность за конечный результат.

Как делать? То есть какими методами, способами, приемами следует проводить работы, технологические процессы, специальные мероприятия и требования охраны труда и промышленной безопасности; в какие сроки, в какой последовательности и с какой периодичностью; какие необходимы для этого финансовые, материальные и трудовые ресурсы.

ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ



Структура органов управления охраной труда



Органы управления охраной труда



- Служба охраны труда организации
- Служба производственного контроля организации
- Служба оперативного (диспетчерского) управления
- Аварийно-спасательная служба
- Кадровая служба
- Другие функциональные службы

Структура « Положения о службе охраны труда»

- Общие положения.
- Основные задачи службы охраны труда.
- Функции службы охраны труда.
- Права работников службы охраны труда.
- Организация работы службы охраны труда.
- Формирование службы охраны труда.
- Контроль и ответственность.

Основные задачи службы охраны труда

- ❖ организация работы по выполнения работниками требований охраны труда;
- ❖ контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда;
- ❖ организация профилактической работы по улучшению условий и охраны труда;
- ❖ информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;
- ❖ изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Функции службы охраны труда

- Планирование.
- Организовывание.
- Мотивация.
- Контроль.
- Координация.

Коллегиальные органы управления охраной труда организации



К коллегиальным органам управления охраной труда относятся:

- ✓ комитет (комиссия) по охране труда (постоянно действующая комиссия по охране труда);
- ✓ комиссия по проверке знаний требований охраны труда;
- ✓ комиссия по аттестации рабочих мест по условиям труда;
- ✓ комиссии по приемке в эксплуатацию зданий, сооружений и других объектов;
- ✓ комиссии по расследованию несчастных случаев, аварий, инцидентов, профзаболеваний.

Задачи и порядок деятельности комиссий определяются:



по расследованию несчастных случаев на производстве



Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве (утверждено постановлением Правительства РФ от 11.03.99 № 279 с изменениями от 28.01.00 и от 24.05.00)

по расследованию профессиональных заболеваний



Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний (утверждено постановлением Правительства РФ от 15.12.00 № 967)

по расследованию аварий на опасных производственных объектах;
по расследованию инцидентов на опасных производственных объектах



Положением о порядке технического расследования причин аварий на опасных производственных объектах (утверждено постановлением Госгортехнадзора России от 08.06.99 №40).

Этапы процесса управления охраной труда



Последовательность выполнения этапов управления

1. Анализ состояния охраны труда в организации

2. Принятие решений, планирование мероприятий по охране труда

3. Подготовка к выполнению запланированных мероприятий

4. Выполнение запланированных мероприятий и требований по обеспечению безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.

5. Контроль за ходом выполнения запланированных мероприятий и требований безопасности при выполнении работ, обслуживании машин и др.

Анализ состояния охраны труда



1. Анализ:

- состояние и причины травматизма;
- состояние и причины профессиональной заболеваемости;
- состояние и причины инцидентов и аварий;
- состояние рабочих мест;
- состояние производственных объектов;
- данные, характеризующие организационно-профилактическую работу.

2. Оценка

3. Прогноз:

- прогнозные заключения экспертов;
- статистический прогноз - экстраполяция на основе обработки статистических данных за прошедший период, например, данных об инцидентах, о количестве выявленных при контрольных проверках нарушений.

4. Выводы

Подготовка к выполнению мероприятий по охране труда



Подготовка к выполнению мероприятий по охране труда включает следующие подэтапы:

- разработка рабочей (проектно-технологической) документации;
- обеспечение людскими, финансовыми и материальными ресурсами;
- выдача план - заданий, распоряжений, графиков выполнения работ цехам, участкам, отделам.

Одним из обязательных условий подготовки к выполнению плана мероприятий является своевременное и полное обеспечение материальными ресурсами.

Материально - техническое обеспечение мероприятий по охране труда включает следующее:

- 1) расчет потребности: определение номенклатуры и количества необходимых материалов, оборудования, приборов и средств;
- 2) определение организаций-изготовителей, организаций-поставщиков;
- 3) сопоставление требуемых денежных ресурсов и финансовых возможностей организации;
- 4) заключение договоров на закупку, поставку;
- 5) организация доставки, хранения и распределения материальных ресурсов по структурным подразделениям.

Контроль за состоянием охраны труда



Установлено три уровня контроля за соблюдением требований охраны труда:

- 1). Государственный надзор и контроль, который осуществляют органы государственного управления и надзора;
- 2). Корпоративный (производственный) контроль, который обязана проводить сама организация;
- 3). Общественный контроль, который осуществляют профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы.

Основные положения и требования охраны труда



Охрану труда обеспечивают три стороны:

- 1) государство, в лице его законодательных, исполнительных и судебных органов власти;
- 2) работодатель;
- 3) работник.

Стороны, обеспечивающие охрану труда, взаимодействуют на следующих принципах:

- на каждую из сторон возлагаются определенные обязанности (функции) в сфере охраны труда;
- каждая из сторон наделяется определенными правами, необходимыми для выполнения своих обязанностей (функций);
- каждая из сторон несёт ответственность, установленную законодательством РФ, за ненадлежащее исполнение своих обязанностей (функций).

Права работодателя в области охраны труда



Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей.

Обязанности работодателя в области охраны труда



Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров;
- прохождения обязательных медицинских осмотров;
- и т. д.

Понятие социального партнёрства



Социальное партнёрство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Цель социального партнерства - согласование интересов работников и работодателей, т.е. принятие решений, которые в равной степени учитывают и необходимость обеспечения эффективной деятельности организации и создания системы гарантий трудовых прав работников.

Основные принципы социального партнёрства



- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учет интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- 5) соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 6) полномочность представителей сторон;
- 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 8) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 9) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 11) контроль выполнения принятых коллективных договоров, соглашений;
- 12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Стороны социального партнёрства



Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Формы социального партнёрства

- 1) коллективные переговоры;
- 2) взаимные консультации;
- 3) консультации на уровне организации с участием работников, их представителей в управлении организацией;
- 4) консультации на уровне организации с участием представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.



Представители работников в социальном партнёрстве



Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации:

- 1) работники, не являющиеся членами данного профсоюза передают ему полномочия в порядке, предусмотренном ст. 30 ТК;
- 2) созывается общее собрание (конференция) работников, и принимается решение предоставить действующей профсоюзной организации полномочия по представительству интересов всех работников организации;
- 3) общее собрание, (конференция) поручает выступить от имени работников действующему в организации представительному органу (например, совету трудового коллектива);
- 4) общее собрание, (конференция) избирает представительный орган (представителя) для ведения коллективных переговоров, участия в управлении организацией.

Представители работодателей в социальном партнёрстве



Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии.

Когда в организации одновременно функционируют единоличный коллективный исполнительный орган, следует опираться на положения устава.

При участии в механизме социального партнёрства на федеральном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях работодателей представляют соответствующие объединения.

Представлять работодателей – государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Коллективные переговоры



Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений.

Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели проведения переговоров – регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, компетенции работодателя, прямых предписаний закона (ст. ст. 41, 46 ТК).

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли, территории представляется соответствующим профсоюзам.

Стороны должны предоставить друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах



Лицами, участвующими в коллективных переговорах, считаются:

- 1) уполномоченные работодателем для участия в работе соответствующей комиссии должностные лица;
- 2) работники, направленные в соответствующую комиссию по решению профсоюза;
- 3) эксперты, специалисты, посредники, принимающие участие в коллективных переговорах по приглашению обеих или одной из сторон.

Они пользуются следующими гарантиями:

- 1) на время переговоров, но на срок не более 3 месяцев, они освобождаются от основной работы;
- 2) на этот период сохраняется средний заработок;
- 3) компенсируются затраты, связанные с участием в переговорах.

Задачи аттестации рабочих мест



Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка рабочих мест на соответствие государственным нормативным требованиям гигиены и охраны труда, обеспечивающим безопасные условия трудовой деятельности.

В процессе АРМ должен быть проведен анализ и дана оценка рабочим местам, должны быть даны ответы на вопросы:

- насколько условия труда на рабочих местах соответствуют гигиеническим критериям;
- насколько оборудование, инструменты и приспособления травмобезопасны;
- насколько обеспечение работников средствами индивидуальной защиты соответствует установленным требованиям.

Базовые понятия аттестации рабочих мест



- 1) Рабочее место
- 2) Рабочее место с пространственной точки зрения. Рабочая зона.
- 3) Постоянное рабочее место.
- 4) Условия труда.
- 5) Факторы рабочей среды.
- 6) Факторы трудового процесса.
- 7) Вредный производственный фактор. Вредные условия труда.
- 8) Опасный производственный фактор.
- 9) Классы условий труда.

Основные принципы проведения аттестации рабочих мест по условиям труда



- 1) Обязательность проведения аттестации.
- 2) Сроки проведения аттестации.
- 3) Обязательность аттестации всех рабочих мест организации.
- 4) Требования к составлению перечня факторов рабочей среды.
- 5) Сроки хранения результирующих документов по аттестации.

Направления, которые оцениваются при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда



При аттестации рабочих мест проводится
следующая работа:

- определяется класс условий труда;
- оценивается травмобезопасность;
- оценивается обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- даётся оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте.

Организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда



Организация аттестации рабочих мест
по условиям труда включает четыре
основных этапа:

- ❖ подготовка к аттестации рабочих мест;
- ❖ проведение аттестации;
- ❖ оформление результатов аттестации;
- ❖ реализация результатов аттестации.

Подготовка к аттестации рабочих мест



№	Порядок действий	Ответственные	Рекомендации как делать и чем руководствоваться	Оформление результата
1.	Образовать комиссию по аттестации рабочих мест	Руководитель предприятия. Лицо, Назначенное Ответственным за организацию АРМ	В состав комиссии включаются: -руководитель (специалист) службы охраны труда; - главные специалисты; - руководитель кадровой службы; - представитель профкома (уполномоченные по охране труда профсоюза, комитета по охране труда); - медработник (по согласованию)	Приказ об образовании комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда
2.	Сформировать рабочие группы	Комиссия по аттестации рабочих мест	Сформировать три рабочие группы: 1) по подготовке и оформлению документов; 2) по оценке оборудования и технологических процессов; 3) по проведению замеров и наблюдений.	Приложение к приказу об образовании комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда
3.	Разработать план-график мероприятий по подготовке и проведению аттестации рабочих мест	Комиссия по аттестации рабочих мест	В план-график включить все мероприятия. Утверждает план-график руководитель организации	План-график мероприятий по подготовке и проведению АРМ

Оформление результатов аттестации рабочих мест по условиям труда



Документами, содержащими результаты определения класса условий труда, класса травмобезопасности и фактического состояния обеспеченности работников СИЗ и определяющими предоставление работникам компенсаций, являются карты аттестации рабочих мест и ведомости аттестации рабочих мест.

Реализация результатов аттестации рабочих мест



- 1) Составление списков работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда и имеющих право на компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда.
- 2) Составление списков рабочих мест, имеющих ограничения по подбору кадров и подлежащих обязательным медицинским осмотрам.

Планирование мероприятий по улучшению условий труда в организации



- целевые программы реконструкции и технического перевооружения;
- оперативно-календарный план и повседневное планирование, включающее в себя нарядную систему;
- соблюдение должностных обязанностей по выполнению требований охраны труда.

Содержание инструкции:



1. Общие положения;
2. Цель и задачи деятельности;
3. Координация деятельности;
4. Права;
5. Ответственность.

Порядок установления диагноза и передачи информации об острых профессиональных заболеваниях



1. Предварительный диагноз острого профессионального заболевания ставится врачом любого учреждения здравоохранения;
2. На каждый случай заполняется извещение об установлении предварительного диагноза;
3. При установлении предварительного диагноза - острое профессиональное заболевание учреждение здравоохранения обязано в течение суток с даты установления диагноза направить извещение по установленной форме в центр Роспотребнадзора;
4. Центр Роспотребнадзора:
 - в течение суток со дня его получения приступает к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания;
 - составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника;
5. Учреждение здравоохранения:
 - устанавливает заключительный диагноз;
 - составляет медицинское заключение;
 - в 3-дневный срок направляет в центр Роспотребнадзора, работодателю, страховщику и в учреждение здравоохранения.

Порядок установления диагноза и передачи информации о хронических профессиональных заболеваниях



1. Предварительный диагноз хронического профессионального заболевания ставится врачом любого учреждения здравоохранения.
2. На каждый случай врачом, выявившим профессиональное заболевание заполняется извещение об установлении предварительного диагноза.
3. Учреждение здравоохранения обязано в 3-дневный срок со дня установления диагноза направить извещение о профессиональном заболевании работника по установленной форме в центр Роспотребнадзора.
4. Центр Роспотребнадзора:
 - в течение 2 недель со дня получения извещения выясняет обстоятельства и причины;
 - составляет санитарно – гигиеническую характеристику условий труда работника.
5. Учреждение здравоохранения в месячный срок обязано направить больного на амбулаторное или стационарное обследование.
6. Центр профессиональной патологии:
 - ставит заключительный диагноз;
 - составляет медицинское заключение;
 - в 3 - дневный срок направляет извещение по заключительному диагнозу.

Состав комиссии по расследованию



профессионального заболевания

- 1) главный врач центра государственного санитарно – эпидемиологического надзора;
- 2) представитель работодателя;
- 3) специалист по охране труда;
- 4) представитель профсоюзного органа;
- 5) представитель учреждения здравоохранения.

Обязанности работодателя в части обучения, проверки знаний и аттестации по охране труда и промышленной безопасности



Работодатель обязан за счёт собственных средств:

- обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обеспечить инструктаж по охране труда;
- обеспечить стажировку на рабочих местах работников;
- обеспечивать проверку знаний требований охраны труда работников;
- обеспечивать подготовку и аттестацию работников в области промышленной безопасности.

Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности.

Обязанности работников в части обучения, проверки знаний и аттестации по охране труда и промышленной безопасности



Работник обязан:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- пройти инструктаж по охране труда;
- пройти стажировку на рабочем месте;
- проходить проверку знаний требований охраны труда;
- проходить подготовку и аттестацию в области промышленной безопасности.

Основные нормативные правовые акты, определяющие порядок обучения и проверки знаний



Документами, определяющими порядок обучения и проверки знаний, являются следующие:

- ГОСТ 12.0.004 – 2015 «Организация обучения безопасности труда»;
- Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций. Постановление Минтруда и Минобразования РФ № 1/29 от 13.01.03 ;
- Межотраслевые (отраслевые) правила и инструкции по охране труда и промышленной безопасности;

Порядок обучения рабочих по ОТ и ПБ



Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан в течении месяца после приёма работника на работу (или переводе его на другую работу, перерыве в работе более 1 года) организовать:

- проведение вводного инструктажа (кроме перевода на другую работу);
- первичного инструктажа на рабочем месте;
- обучение работника безопасным методам и приёмам выполнения работ, методам и приёмам оказания первой помощи пострадавшим;
- проверку знаний требований охраны труда.

Для рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель обязан организовать:

- стажировку на рабочем месте;
- экзамен на знание безопасных методов и приёмов выполнения работ.

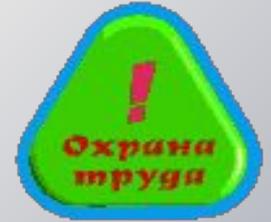
Программа и содержание обучения



В соответствии с Примерной программой обучения безопасности труда работников рабочих профессий организаций Кемеровской области обучение проводится по разделам:

- основные положения законодательства по охране труда и промышленной безопасности;
- общие требования по обеспечению безопасности труда;
- требования безопасности по профессии (рабочему месту, отдельным видам работ). Данный раздел должен быть согласован с соответствующими государственными органами контроля и надзора.

Виды инструктажей



- ❖ Вводный инструктаж
- ❖ Первичный инструктаж
- ❖ Повторный инструктаж
- ❖ Целевой инструктаж
- ❖ Внеплановый инструктаж

Обучение руководителей и специалистов охране труда и промышленной безопасности



Обучение проводится:

- ❖ при приёме на работу;
- ❖ при назначении на новую должность;
- ❖ при переводе на другую работу;
- ❖ при вводе в действие новых нормативных документов по охране труда и промышленной безопасности, новой техники, технологии;
- ❖ при перерыве в работе свыше 1 года;
- ❖ периодически не реже 1 раза в 3 года.

Требования к выдаче и использованию средств индивидуальной защиты



Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- информирование работников об условиях и охраны труда на рабочих местах.

Базовые понятия в системе сертификации



Сертификация – форма осуществления органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов или условиям договоров (ст. 2 ФЗ “О техническом регулировании”).

Сертификация соответствия - действия третьей стороны, доказывающие, что обеспечивается необходимая уверенность в том, что должным образом идентифицированная продукция, процесс или услуга соответствует конкретному стандарту или другому нормативному документу (п.13.5 Руководства ИСО/МЭК 2).

Структура системы сертификации работ по охране труда



Система сертификации – совокупность правил выполнения работ по сертификации, её участников и правил функционирования системы сертификации в целом.

Организационная структура ССОТ:

1. Всероссийский центр охраны труда;
2. Центральный орган ССОТ;
3. Аккредитованные органы по сертификации;
4. Аккредитованные испытательные лаборатории;
5. Научно-методический центр сертификации работ по охране (НМЦ);
6. Комиссия по апелляциям;
7. Заявитель.

Направления работ по охране труда, которые оцениваются при



сертификации работ по охране труда

1. Деятельность работодателя по обеспечению безопасных условий труда в организации.
2. Деятельность службы охраны труда.
3. Работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.
4. Организация и проведение инструктажа по охране труда работников и проверки их знаний требований охраны труда.
5. Организация деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда.
6. Планирование и реализация мероприятий по охране труда.
7. Организация функционирования объектов повышенной опасности.

Порядок и процедуры сертификации работ по охране труда



1. Подача заявки на проведение сертификации работ по охране труда.
2. Проведение проверки и оценки соответствия работ по охране труда в организации установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.
3. Анализ полученных результатов проверки и оценки соответствия работ по охране труда в организации установленным нормативным требованиям.
4. Выдача сертификата безопасности.
5. Инспекционный контроль за сертифицированными работами по охране труда.
6. Рассмотрение апелляций.
7. Добровольная сертификация.