

Раздел: Теория и практика фармацевтического менеджмента

Охрана труда и создание безопасных условий труда в фармацевтических организациях

Охрана труда является одной из важнейших государственных задач в условиях рыночной экономики. Однако Современное состояние условий труда и охраны труда в народном хозяйстве в настоящее время характеризуется как неудовлетворительное.

Профессиональные заболевания регистрируются вновь ежегодно более, чем у 100 тысяч работающих.

Заболевания аптечных работников имеют тенденцию к росту. Установлено, что аптечные работники более чем

- в 1,5 раза чаще других категорий работающих граждан болеют гипертонией, ИБС, заболеваниями почек и желчевыводящих путей;
- в 2 раза чаще болеют простудными заболеваниями.

Почти половина аптечных работников считают себя подверженными аллергическим заболеваниям.

Для аптечных работников характерна скрытая заболеваемость, превышающая заболеваемость по больничным листам примерно в 2 раза. Современные условия в фармбизнесе, напряжённый труд ухудшили положение аптечных работников. Работники чаще всего боятся уйти на больничный из-за боязни потерять в заработке или потери рабочего места.

Охрана труда – 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.

I. Законодательство РФ об охране труда

Задачи законодательства об охране труда:

1. Установление гарантий прав работников на охрану труда.
2. Обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками в организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчинённости.
3. Обеспечение соответствия условий труда требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности во всех организациях.

Структура законодательства об охране труда – приложение 1 к лекции

Сфера действия законодательства об охране труда

Действие законодательства распространяется на:

- организации всех форм собственности и ведомственной подчинённости;
- работодателей;
- работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях;
- студентов, проходящих учебную и производственную практику.

Основные направления государственной политики в области охраны труда – ст.210

Государственное управление охраной труда – ст. 216

Служба охраны труда – ст.217. Комитеты (комиссии) по охране труда – ст.218

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда – ст.226

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда – ст.212

Права работника в области безопасных условий труда – ст.219

Обязанности работника в области охраны труда – ст.214 ТК РФ

II. Деятельность по охране труда в организациях

Мероприятия по охране труда оформляются разделом в **коллективном договоре и соглашении по охране труда** между работодателем и представительным органом работников. В организации может быть также разработано **Положение об охране труда**, которое должно быть основано на действующем отраслевом положении об организации работы по охране труда.

Положение утверждает руководитель организации. В положении указывается, на кого возлагается ответственность за состояние охраны труда в организации (обычно ответственность

возлагается на руководителя, а в структурных подразделениях – на руководителей этих подразделений). В положении устанавливается порядок:

- организации проведения и периодичности обучения работников технике безопасности;
- проведения работ по пожарной безопасности;
- технического обслуживания оборудования;
- обеспечения выдачи работникам спецодежды, спецпитания и т.д.

В целом, **мероприятия по охране труда проводятся по трём направлениям:**

- общее улучшение условий труда;
- предупреждение несчастных случаев;
- снижение заболеваемости.

Применительно к аптечным организациям деятельность по охране труда связана с особенностями работы:

- отравления, аллергизации, ожоги и другие поражения, связанные с использованием ядовитых, огнеопасных и агрессивных веществ;
- снижение травматизма при работе со стерилизаторами, электроприборами, стеклянной посудой;
- снижение возможности заражения персонала от больных.

Группы мероприятий по охране труда и технике безопасности в аптеках [6] :

- максимальная замена тяжёлого ручного труда;
- механизация розлива и транспортировки ядовитых, агрессивных и воспламеняющихся жидкостей;
- освещение рабочих мест;
- переоборудование отопительных, вентиляционных систем, кондиционирование воздуха с целью создания теплового режима и микроклимата на рабочих местах;
- расширение и оснащение санитарно-бытовых помещений;
- организация стендов по охране труда и приобретение литературы

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учёту – ст.227 - 231 ТК РФ

Предупреждение травматизма, несчастных случаев и заболеваний

С целью предупреждения травматизма, несчастных случаев и заболеваний в организации должны проводиться следующие мероприятия:

- инструктаж;
- обучение;
- медицинские осмотры;
- обеспечение сан. и спец.одеждой;
- планирование работы по охране труда и технике безопасности;
- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- работа с персоналом по психологическим характеристикам работающих.

Инструкции по охране труда

Инструкции по охране труда и технике безопасности – это документ, устанавливающий требования по охране труда и технике безопасности для работников определённой должности или при выполнении определенных видов работ. Поэтому существует два вида инструкций:

- инструкции для работников определённой должности (провизор-аналитик, санитарка-мойщица);
- инструкции при выполнении определённых видов работ (погрузо-разгрузочные работы; работа с электроприборами; эксплуатация автоклавов).

Инструкции разрабатываются на основе Типовых инструкций, пересматриваются не реже одного раза в 5 лет, а для работников и участков, связанных с повышенной опасностью – не реже 1 раза в 3 года.

Инструктажи по охране труда и технике безопасности

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда,

организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Виды инструктажей:

1. **Вводный** – проводится при приеме на работу, даёт вновь принятому работнику знания, позволяющие свободно ориентироваться в окружающей обстановке в организации. О нём делается запись в *Журнале вводного инструктажа*.
2. **Первичный** или инструктаж на рабочем месте, дополняет вводный инструктаж и предназначен для ознакомления с оборудованием, аппаратурой, наличием опасных мест, ознакомления с методами правильной и безопасной работы на данном рабочем месте. О нём делается запись в *Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте*.
3. **Повторный** проводится один раз в 6 месяцев для лучшего усвоения работниками первоначальных знаний и правил по безопасному выполнению работ. О нём также делается запись в *Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте*.
4. **Внеплановый** проводится после несчастного случая.
5. **Целевой (текущий)** проводится перед началом работ, на которые должен быть оформлен допуск. Допуск оформляется приказом по аптеке, если у работника имеется удостоверение с отметкой об аттестации (работа с подъёмником, автоклавом).

Профилактика заболеваний

В соответствии со ст.213 ТК РФ и [7] все аптечные работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры.

Предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе.

Периодические медицинские осмотры проводятся с целью:

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;

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

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

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзора) совместно с работодателем исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации, но периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже чем один раз в два года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 213 ТК РФ).

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, один раз в пять лет.

Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, с указанием вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Роспотребнадзора направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров.

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров.

Некоторые виды работ требуют наркологического и психиатрического освидетельствования (например, работы, связанные с оборотом наркотических средств и психотропных веществ; водители).

После медицинского осмотра оформляется медицинская книжка, которая предъявляется работодателю для отметки в списке сотрудников о результатах. Ответственность за своевременное прохождение медицинских осмотров несёт руководитель организации.

Обеспечение работников сан.одеждой и средствами индивидуальной защиты – ст. 221

Выдача молока и лечебно-профилактического питания – ст.222

Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников – ст.223

Текущее планирование работ по охране труда и технике безопасности

Текущее планирование работ по охране труда и технике безопасности в организации осуществляется с помощью **коллективного договора (ст.40-44)**.

Виды участков повышенной опасности в аптеке

1. Работа с наркотическими и ядовитыми средствами, кислотами и щелочами.
2. Эксплуатация паровых стерилизаторов.
3. Эксплуатация грузовых подъёмников.
4. Эксплуатация газовых и электроплит, других электроприборов.
5. Эксплуатация баллонов с кислородом, закисью азота (баллонов под давлением).
6. Электросиловые, осветительные, водопроводные сети.

Классификация условий труда

Разработка мероприятий по охране труда на различных участках позволяет учитывать при текущем планировании вредный производственный фактор среды и трудового процесса. При этом условия труда в соответствии с гигиеническими требованиями на каждом участке могут быть классифицированы на 4 группы:

1. **Оптимальные** – условия, при которых сохраняется не только здоровье работника, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня трудоспособности..
2. **Допустимые** – условия, при которых не превышаются установленные гигиенические нормативы на каждом рабочем месте, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха к началу следующей смены.
3. **Вредные** – условия, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на здоровье работника.
4. **Опасные** – условия, которые характеризуются уровнями воздействия производственных факторов, создающими в течение рабочей смены или части её угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжёлых форм профессиональных заболеваний.

На основании такого деления проводится аттестация рабочих мест в организации.

Группы риска работников организации

При разработке мероприятий по охране труда и технике безопасности руководитель должен учитывать психологические особенности своих сотрудников. Психология безопасности труда – забота не только руководителя, но и всего коллектива. Она создаётся всеми работниками, их нравственными принципами, уровнем профессиональной подготовки, взаимоотношениями, дисциплиной, ответственным отношением к делу. Для безопасности труда большое значение имеет благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Увеличение конфликтности снижает уровень «групповой» и «индивидуальной» защиты.

Повышению уровня безопасности труда способствуют следующие социально-психологические параметры:

- единство взглядов и мнений по вопросам неукоснительного соблюдения правил техники безопасности;
- единые требования ко всем членам коллектива и соблюдение технологии и техники безопасности;
- поддержка коллектива со стороны администрации;
- плакаты и инструкции по технике безопасности.

Руководитель должен выделять среди всех сотрудников **группы риска**, т.е. группы людей, которые чаще других сотрудников организации могут нарушить требования техники безопасности, получить травму или профессиональное заболевание, а также учитывать влияние на персонал **вредных производственных факторов**. В группы попадают следующие работники:

1. Лица, работающие на производственных участках, связанных с воздействием вредного производственного фактора, а также имеющие низкий уровень профессиональных знаний.

Первая группа риска не нуждается в комментариях.

2. Лица определённого психического склада.

Ко **второй группе риска** можно отнести людей, характеризующихся различным отношением к труду. Психологи различают положительное и отрицательное отношение в двух вариантах: пассивное и активное. Сознательно нарушают технику безопасности те работники, которые видят лишь источник дохода. Они будут нарушать технику безопасности всегда, когда смогут получить выигреш в заработной плате, зная при этом, что нарушение останется безнаказанным.

Сознательно могут нарушать технику безопасности и сотрудники, называемые «трудоголиками», бесконечно преданные организации, если нарушение идёт на пользу организации и позволяет ускорить выполнение какого-либо задания.

Существует также категория работников, склонных к производственному травматизму по причине от них мало зависящей. У таких людей обычно неблагоприятное положение в коллективе. Такие люди могут любить свою работу, находят в ней удовлетворение, но их не ценят в коллективе. Они тяжело переживают даже мелкие обиды, что в свою очередь приводит к невротизации. Для такого состояния характерны снижение чувства безопасности, страх неудач.

Доказано, что повышенная тревожность (напряжённость) на работе является причиной несчастных случаев. К такой тревоге особенно склонны меланхолики.

3. Определённые возрастные группы.

Из **третьей группы риска** наиболее пристального внимания со стороны руководителя и служб охраны труда требуют 2 группы:

- **молодые специалисты** со стажем работы до 5 лет. Для молодого специалиста – это период приспособления к условиям и характеру труда, характеру межличностных отношений, сложившихся в коллективе, культурной среде, условиям проведения досуга. Процесс социальной адаптации оказывает активное воздействие на физиологические особенности организма. Для этого периода характерны высокая фактическая и скрытая заболеваемость. Кроме того, необходимо учитывать, что в этот период часто предъявляются больничные листы по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- **лица со стажем работы от 16 лет до 21года**. В этот период проявляется эффект накопления стрессовых ситуаций. К таким ситуациям относятся: продолжительное воздействие стресс-факторов, инфекций, погодные изменения, психические напряжения. Всё это нарушает нормальное течение физиологических функций и стимулирует развитие патологических процессов. Именно этим лицам необходимо предоставить такие условия труда и отдыха (например, путёвки в дом отдыха, санаторий), которые позволили бы им сохранить работоспособность.

Приложение 1 к лекции

Структура законодательства об охране труда

1. Конституция РФ.
2. ТК РФ, раздел X «Охрана труда» (гл. 33-36).
3. Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»
4. ГК РФ, часть II, глава 59 «Обязательства вследствие причинения вреда»
5. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
6. Система нормативных актов, содержащих единые требования по охране труда, обязательные для применения при проектировании, строительстве, создании машин, организации производства и труда. В систему входят:
 - Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М)
 - Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О)

- Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)
 - Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)
 - Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП)
 - Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН))
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «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».

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
Глава 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ
(ред. от 22.11.2011, с изм. от 07.12.2011)

Статья 40. Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 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 настоящим **Кодексом**, иными федеральными 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 лицо в соответствии с частью первой [статьи 33](#) настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом ([части вторая - пятая](#) [статьи 37](#) настоящего Кодекса).

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

(часть вторая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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.

Часть четвертая утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 43. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть третья в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

(часть пятая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

(часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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 до трех лет.

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

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)