


ПЕРВОЕ ВЫСШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ РОССИИ



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ


Руководитель ОПОП ВО
профессор М.Л. Рудаков

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И
ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
И В ОРГАНИЗАЦИЯХ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВОГО
КОМПЛЕКСА**

Уровень высшего образования:	Подготовка кадров высшей квалификации
Направление подготовки:	20.06.01 Техносферная безопасность
Направленность (профиль):	Охрана труда (в горной промышленности)
Форма обучения:	очная
Нормативный срок обучения:	4 года
Составитель:	д.т.н. профессор Г.И. Коршунов

Санкт-Петербург

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Тема практического занятия	Стр.
1.	Изучение методов анализа травматизма	3
2.	Расчет показателей травматизма для конкретных условий	6
3.	Коллективный договор. его основные положения	9
4.	Расчет компенсаций за несчастный случай со смертельным исходом	12
5.	Расчет пенсионного обеспечения	17
6.	Деловая игра ”расследование несчастного случая на производстве	22
7.	Расчет ущерба от травматизма и несчастных случаев	29
8.	Проведение профотбора по конкретной специальности	33

Практическое занятие №1

ИЗУЧЕНИЕ МЕТОДОВ АНАЛИЗА ТРАВМАТИЗМА

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: изучить методы анализа травматизма

Производственный травматизм – совокупность производственных травм и несчастных случаев на производстве.

Производственная травма– травма, полученная работающим на производстве, в следствии несоблюдения правил ОТ.

Несчастный случай на производстве – внезапное воздействие на работника опасного производственного фактора или среды, в результате которого причинен вред здоровью или смерть.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Несчастные случаи на производстве следует рассматривать как сигнал о неудовлетворительном состоянии профилактической работы по предупреждению травматизма на том или ином судне, производственном участке. Материалы расследований и отчетные данные о несчастных случаях позволяют судить о состоянии безопасности труда и служат основанием для разработки и осуществлении мероприятий по активизации профилактической работы по предупреждению травматизма. Изучение и анализ причин травматизма производят по материалам расследования, а также монографическим, топографическим, статистическим и экономическим методам.

МЕТОДЫ АНАЛИЗА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА.

1. Монографический. Состоит в углубленном и всестороннем изучении отдельного производства, цеха, участка, инструмента, оборудования.
2. Топографический. Предусматривает представление информации о количестве несчастных случаев на генеральном плане предприятия, на плане цеха. При этом такое представление информации позволяет наглядно показать наиболее травмоопасные участки. Это позволяет при разработке мероприятий по снижению травматизма учесть эту информацию, а также предусмотреть средства, необходимые для решения этих проблем
3. Статистический
4. Групповой метод. Устанавливает повторяемость несчастных случаев по однородным случаям: времени травмирования, квалификации, полу, профессии, виду работ, возрасту, дню месяца, недели.
5. Эргономический метод. Основан на комплексном изучении системы человек – машина – производственная среда (ЧМС).

Монографическим методом исследуют технологические процессы, машины и другие виды оборудования; организацию рабочих мест, состояние воздушной среды, освещенность и другие виды производственной обстановки на судах, погрузо-разгрузочных площадках, судоремонтных участках, средства индивидуальной защиты и их применение.

- Целью изучения является выявление опасных мест и вредных условий труда. Объектом монографического метода могут быть судно или группа однотипных судов. Такой метод изучения является наиболее совершенным и эффективным, т.к. он дает возможность не только заранее предупредить повторение несчастных случаев, но и вскрыть причины травматизма и наметить

меры по их устранению. В этом его основное преимущество перед другими методами.

Монографические исследования проводят следующим образом. Судно (группа однотипных судов), судоремонтных участков или предприятие в целом подвергают детальному обследованию, в процессе которого выявляются причины травматизма, а также недостатки в организации работы по технике безопасности и производственной санитарии. Кроме того, используют материалы по травматизму за прошедший период. Такой метод изучения травмоопасных участков дает материал для широких обобщений и проведения различных мероприятий общего характера по охране труда.

Топографический метод позволяет изучить причины несчастных случаев на месте. Место происшествия каждого случая наносится условным знаком на план размещения рабочих мест на судне. Выделенный таким образом опасный участок затем изучают монографическим методом и по результатам изучения проводят профилактические мероприятия. Такие наглядные топографические схемы командный состав судна может использовать при проведении инструктажа по технике безопасности с вновь поступившими членами экипажа.

Статистический метод позволяет определить количественную сторону травматизма, а также изучить основные причины, закономерности их проявления по значительному числу фактов. Этот метод дает возможность проанализировать степень обученности и опытности работника, характер травм, а также определить организационно-технические причины как в период Коэффициент частоты характеризует число несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих за изучаемый период:

Рассчитываются коэффициенты:

Коэффициент частоты:
$$K_{\text{ч}} = \frac{T * 1000}{P}$$
 где Т – общее количество пострадавших на предприятии за период;
Р – среднесписочное количество работающих на предприятии за тот же период.

Коэффициент тяжести:
$$K_{\text{т}} = \frac{10TD}{P}$$
 где Д – суммарное количество дней нетрудоспособности;
Т – число пострадавших.

Метод основан на изучении листов нетрудоспособности, а также актов Н1 и Н2 за какой-либо период времени на предприятии. Этот метод позволяет выявить общую картину, динамику, связи, причины, а также закономерности несчастных случаев.

Сущность экономического метода заключается в определении убытков от травматизма и профессиональных заболеваний с целью выяснения экономического эффекта на разработку и внедрение мероприятий по охране труда.

Все несчастные случаи, происшедшие на предприятиях, подлежат учету, который ведется в специальных журналах. Микротравмы, вызвавшие освобождение от работы менее одного дня, регистрируются в журналах оказания доврачебной помощи, которые хранятся в судовых медпунктах, а на судах, где нет медпунктов, - у старшего помощника капитана.

По итогам года администрация предприятия составляет отчет о производственном травматизме, материалом для составления отчета является акт по форме Н-1. Предприятия Минрыбхоза отчитываются по форме 9-Т, которая содержит более 20-ти показателей, необходимых для анализа и профилактики травматизма в целом для народного хозяйства. Например, в нее вносят данные о пострадавших на производстве с утратой работоспособности, переведенных на легкую работу. В отчете также указываются основные травмирующие факторы, причины несчастных случаев, материальные последствия травматизма, затраты на мероприятия по охране труда и др.

Изучение производственного травматизма, выявление причин и предпосылок при обслуживании орудий промышленного рыболовства может вестись по двум основным на-

правлениям. Первое из них заключается в построении прогностических моделей риска, связывающих вероятность воздействия на персонал опасных и вредных производственных факторов с техническими характеристиками орудий лова и процессами его обслуживания, и других механизмов. Второе - выявление причин травмирования, связанное с анализом фактических данных, получаемых в ходе расследования зарегистрированных несчастных случаев.

Объективность и глубина информации, получаемые при расследовании, определяются его качеством, которое зависит от уровня подготовки лиц, участвующих в расследовании, и от содержания используемых при этом руководящих документов.

Несчастные случаи являются следствием комбинированного воздействия нескольких одновременно действующих факторов, которые могут быть физическими, но могут исходить из ошибок персонала, т.е. психологическими. Все они возникают из-за ошибок при проектировании и эксплуатации производственных объектов. При расследовании необходимо учитывать факторы случайные и факторы постоянные.

Одним из источников статистических данных являются документы, в которых регистрируются несчастные случаи (акты формы Н-1, листки нетрудоспособности и т. п.). С их помощью можно определить два статистических показателя - коэффициент частоты и коэффициент тяжести несчастных случаев. Коэффициент частоты $K_{ч}$, равен числу несчастных случаев, приходящихся на 1000 работающих за определенный календарный период (месяц, квартал, год):

$$K_{ч} = 1000 * n/p,$$

где n - число учитываемых несчастных случаев, т. е. случаев с потерей трудоспособности на три дня и более;
 p - списочный состав работающих в отчетном периоде, включающий всех рабочих и служащих предприятия.

Коэффициент тяжести $K_{т}$ характеризует среднюю продолжительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай:

$$K_{т} = D/n$$

где D - суммарное число дней нетрудоспособности по всем рабочим дням.

Коэффициент тяжести не учитывает смертельные и тяжелые несчастные случаи, приведшие к инвалидности. Поэтому для характеристики состояния травматизма такие случаи должны быть указаны особо.

Произведение коэффициентов частоты и тяжести называется коэффициентом потерь $K_{п}$:

$$K_{п} = K_{ч} * K_{т} = 1000 * D/p$$

Этот коэффициент равен числу человеко-дней нетрудоспособности, приходящихся на 1000 работающих.

Практическое занятие № 2

РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРАВМАТИЗМА ДЛЯ КОНКРЕТНЫХ УСЛОВИЙ

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: рассчитать показатели травматизма для практических значений.

Для характеристики уровня производственного травматизма в бригаде, участке, цехе, предприятии, отрасли и народном хозяйстве в целом, а также для сопоставления состояния травматизма в этих структурных подразделениях используются относительные показатели (коэффициенты) частоты, тяжести несчастных случаев и нетрудоспособности. Показатели рассчитываются на основе данных отчета о пострадавших при несчастных случаях.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Для характеристики уровня производственного травматизма в бригаде, участке, цехе, предприятии, отрасли и народном хозяйстве в целом, а также для сопоставления состояния травматизма в этих структурных подразделениях используются относительные показатели (коэффициенты) частоты, тяжести несчастных случаев и нетрудоспособности. Показатели рассчитываются на основе данных отчета о пострадавших при несчастных случаях.

Показатель частоты несчастных случаев $kч$: $kч = N * 1000 / P$ где N — число несчастных случаев за рассматриваемый период с потерей трудоспособности на один день и более; P — среднесписочное число работающих за этот же период. Физический смысл показателя заключается в том, что он оценивает число несчастных случаев, приходящееся на 1000 работающих в рассматриваемом структурном подразделении за отчетный период. Показатель тяжести несчастных случаев $kт$: $kт = D / N$ где D — суммарное число дней нетрудоспособности из-за несчастных случаев, произошедших в подразделении за рассматриваемый период. Физический смысл показателя заключается в том, что он оценивает среднее число дней нетрудоспособности, приходящееся на один несчастный случай (за рассматриваемый период в подразделении).

Так как при разных значениях этих показателей трудно установить, в каком подразделении состояние с травматизмом и обусловленными им материальными потерями обстоит лучше, дополнительно используется показатель нетрудоспособности $kл$: $kл = D * 1000 / P$

Его физический смысл заключается в оценке дней нетрудоспособности, приходящихся на 1000 работающих среднесписочного состава за рассматриваемый период в подразделении.

Для анализа производственного травматизма с целью разработки рациональных мероприятий по предупреждению несчастных случаев используются наиболее распространенные методы: статистический, монографический и экономический.

Статистический метод основан на анализе статистических данных об уже произошедших травмах, содержащихся в актах по форме Н-1 или отчетах предприятий. Он позволяет анализировать несчастные случаи по причинам, тяжести травм, полу, возрасту, стажу, профессии, обученности пострадавших, видам оборудования, производствам и другим показателям. При анализе статистическим методом широко применяются показатели $k4$, $kт$ и $kл$, для оценки динамики травматизма и состояния работы по его предупреждению по годам, пятилеткам и т. п. Анализ проводится обычным способом или с помощью ЭВМ, а его результаты оформляются в виде таблиц, графиков и диаграмм.

ПРИМЕРЫ РАСЧЕТА

Рассчитать коэффициенты частоты и тяжести несчастных случаев, а также показатель нетрудоспособности на предприятии, среднесписочный состав работающих на котором равен $P = 100$ чел. За отчетный период произошло $H = 6$ несчастных случаев с общим числом $D = 30$ дней нетрудоспособности.

Какое практическое значение имеет расчет данных показателей травматизма на предприятии?

Решение:

1. Определяем коэффициент частоты $K_{ч}$:

$$K_{ч} = (1000 * H) / P = (1000 * 6) / 100 = 60;$$

2. Определяем коэффициент тяжести $K_{т}$:

$$K_{т} = D / H = 30 / 6 = 5;$$

3. Определяем показатель нетрудоспособности $K_{н}$:

$$K_{н} = K_{ч} * K_{т} = 60 * 5 = 300.$$

Расчет данных показателей травматизма на предприятии служит для анализа производственного травматизма. Если за отчетный период он выше, чем за предыдущий, то необходимо сделать анализ и наметить мероприятия по его уменьшению. Для более полного анализа производственного травматизма необходимо рассчитывать базовый коэффициент, куда входит коэффициент технической безопасности и определяется соотношение количества машин и оборудования соответствующим нормам техники безопасности.

Задача № 2.

Определить, на каком производственном объединении работа по профилактике травматизма за последние 5 лет была организована лучше. В первом объединении среднесписочный состав в течение пятилетки был равен $P_1 = 150$ человек, произошло $H_1 = 15$ несчастных случаев с общим числом $D_1 = 100$ дней нетрудоспособности, а для второго объединения эти показатели соответственно равны $P_2 = 150$ человек, $H_2 = 25$ несчастных случаев и $D_2 = 80$ дней нетрудоспособности.

Оценку провести на основе сопоставления среднегодового значения показателей несчастных случаев за пятилетку.

Решение:

1. Определим количество несчастных случаев и дней нетрудоспособности в среднем за год на обоих объединениях:

$$H_1 = 15 / 5 = 3; D_1 = 100 / 5 = 20;$$

$$H_2 = 25 / 5 = 5; D_2 = 80 / 5 = 16;$$

2. Определим коэффициент частоты $K_{ч}$ для каждого объединения:

$$K_{ч} = (1000 * H) / P;$$

$$K_{ч1} = 1000 * 3 / 150 = 20; K_{ч2} = 1000 * 5 / 150 = 33,33;$$

3. Определим коэффициент тяжести $K_{т}$ для каждого объединения:

$$K_{т} = D / H;$$

$$K_{т1} = 20 / 3 = 6,67; K_{т2} = 16 / 5 = 3,2;$$

4. Определим показатель нетрудоспособности $K_{н}$ для каждого объединения:

$$K_{н} = K_{ч} * K_{т}$$

$$K_{н1} = 20 * 6,67 = 133,4; K_{н2} = 33,33 * 3,2 = 106,66;$$

Вывод: на втором производственном объединении работа по профилактике травматизма за последние 5 лет была организована лучше, так как показатель нетрудоспособности на втором производственном объединении меньше, чем на первом.

Задача № 3.

Рассчитать процент повышения производительности труда при снижении потерь рабочего времени за счет уменьшения общей и профессиональной заболеваемости на объекте, если снижение потерь рабочего времени на одного работающего за счет уменьшения общей и профессиональной заболеваемости составляет $A = 40\%$, а количество явочных дней, потерянных по болезни, на одного работающего в год равно $B = 17$. Количество явочных дней в году равно $C = 240$.

Решение:

1. Принимаем за базовый фонд рабочего времени:

$$F_{\text{баз}} = C - B = 240 - 17 = 223 \text{ дня};$$

Тогда при снижении потерь рабочего времени вследствие уменьшения заболеваемости на 40% фонд рабочего времени составляет:

$$F_{\text{пл.}} = 240 - (17 * 40 / 100) = 233,2;$$

2. Рассчитываем процент увеличения производительности труда:

$$\text{Рпр.тр.} = [(F_{\text{пл.}} - F_{\text{баз}}) / F_{\text{баз}}] * 100\% = [(233,2 - 223) / 223] * 100\% = 4,57\%$$

Вывод: рост производительности труда составляет $4,57\%$.

Изучение может вестись как в натуральных условиях, так и по технической документации указанных объектов для выявления потенциально опасных факторов и зон. При этом могут применяться методы технических исследований, испытаний оборудования и оценки эффективности предусмотренных или проектируемых средств коллективной защиты, а также использоваться результаты анализа статистических данных по травматизму на аналогичном оборудовании. Экономический метод позволяет оценить материальный ущерб от травматизма, эффективность затрат на его профилактику.

Материальные затраты от травматизма на предприятии складываются из возмещения (в соответствии с регрессивными требованиями) бюджету государственного социального страхования расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности (П1); возмещения органам социального обеспечения части или полных сумм пенсий инвалидам труда, если инвалидность наступила по вине предприятия (П2); выплат пособий нетрудоспособным членам семьи в случае потери кормильца в связи с производственной травмой со смертельным исходом (П3); выплат пособий при временном переводе работающего на другую работу по состоянию здоровья (возмещение сократившегося заработка) (П4); возмещения ущерба работающим при частичной потере трудоспособности (доплата до среднего заработка) (П5); затрат предприятия на профессиональную подготовку и переподготовку рабочих, принимаемых взамен выбывших в связи с травмой, а также из-за неудовлетворенности условиями труда вследствие их вредности, опасности или тяжести (П6). Исходя из этого, общие материальные последствия предприятия от травматизма составляют (в руб.): $\text{П} = \text{П1} + \text{П2} + \text{П3} + \text{П4} + \text{П5} + \text{П6}$

5 Исходными данными для расчета этих последствий располагает бухгалтерия предприятия. Материальные последствия в народном хозяйстве за год (в руб.): $\text{Мн} = \text{Дп} * (\text{В} + \text{Б})$, где Дп — общее число дней нетрудоспособности из-за травматизма в течение года; В — среднедневная выработка одного работающего; Б — среднедневная выплата по листкам нетрудоспособности. Показатель материальных потерь в течение года может быть определен, на 1000 работающих $\text{к'л} = \text{Мн} * 1000 / \text{Р}$ или на миллион рублей валовой продукции $\text{к'л} = \text{Мн} * 1000000 / \text{с}$ где с — стоимость (годовой) валовой продукции, руб.

Практическое занятие №3 **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. ЕГО ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: рассмотреть условия коллективных договоров и оценить их эффект.

Термин «коллективный договор» впервые ввели в употребление в конце прошлого века английские исследователи С. Вебб и Б. Вебб. Они использовали этот термин при характеристике процесса переговоров о зарплате и других условиях труда между профсоюзами, с одной стороны, и предпринимателями или ассоциациями предпринимателей – с другой.

Современный коллективно-договорный процесс протекает на нескольких уровнях: национальном или отраслевом, на уровне отдельных компаний и предприятий. Результатом коллективно-договорного процесса во многих - хотя и не во всех случаях – является определенный документ. Однако договоры на уровне рабочих мест часто не фиксируются на бумаге, а просто входят в каждодневную практику и соблюдаются «по обычаю».

В советской России коллективные договоры заключались на всех предприятиях с 1918 по 1932 гг. Они регулировали в основном оплату труда. С введением в 1932 году централизованной тарифной системы оплаты труда коллективные договоры потеряли свое значение как регуляторы оплаты труда, поэтому постепенно перестали заключаться и к началу Великой Отечественной войны уже не заключались. Практика подписания коллективных договоров возобновилась с 1947 года.

Коллективный договор – это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне предприятия между работниками и работодателями. Социальное партнерство исторически формировалось как метод разрешения противоречий интересов различных социальных классов на основе компромисса.

В России при довольно развитом трудовом законодательстве коллективно – договорное регулирование активно используется именно для повышения уровня гарантий трудовых прав, установления льгот и преимуществ, что и определяет актуальность данного вопроса.ивность в управлении охраной труда

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Структурно указанные условия (положения) можно разделить на 3 вида: нормативные, обязательственные и информационные.

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы. По целевой направленности нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

а) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорной порядок их разрешения;

б) когда существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данного предприятия (структурного подразделения)

Трудовой Кодекс РФ установил довольно четкое соотношение между нормативными положениями договора и законодательства. Говорится, что в коллективном договоре с учетом экономических возможностей предприятия могут содержаться более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. Это касается дополнительных отпусков, надбавок к пенсиям, досрочного ухода на пенсию, компенсации транспортных расходов и командировочных, иных дополнительных льгот и компенсаций. Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью для них дополнительных отпусков; порядок выдачи заработной платы, выдачу нарядов на сдельные работы до начала работы; льготы и преимущества при выдаче бесплатных путевок в дома отдыха, распределение жилой площади, выделение земельных участков для дачно – кооперативного строительства и т.п.

Нормы, содержащиеся в коллективных договорах, - это нормы – соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Обязательственные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются.

Трудовой Кодекс РФ дает примерный перечень вопросов, по которым в договор могут включаться взаимные обязательства сторон. Этот перечень не исчерпывающий и носит рекомендательный характер. Так, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежное вознаграждение, компенсации, льготы;

- механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- добровольное и обязательное медицинское страхование;

- соблюдение интересов работников при приватизации предприятий, ведомственного жилья;

- экономическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.⁴

Информационные положения коллективного договора не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально – экономических и профессиональных отношений, характерных и для работников данного предприятия. Конкретный отбор и включение этих положений в коллективный договор должен быть оптимальным, чтобы не перегружать его главного содержания – нормативных и обязательственных положений.⁵

Под реализацией коллективного договора понимают осуществление на практике тех условий, которые составляют его содержание. Отметим, что при практической реализации коллективный договор будет адекватно выполнять свои функции только тогда, когда были соблюдены принципы заключения коллективного договора. Срок действия коллективного договора устанавливается Трудовым Кодексом РФ до 3-х лет. Вступление в действие договора Трудовым Кодексом РФ связывается с моментом подписания его сторонами либо с днем, установленным в самом коллективном договоре. По истечении названного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Трудовой Кодекс РФ нет универсального подхода к вопросу о действии коллективного договора по кругу лиц. Если на предприятии по уполномочению работников заключен единый коллективный договор, то он распространяется на всех работников предприятия, поскольку законом не установлено иное. При заключении отдельного коллективного договора или приложения к нему, защищающего специфические интересы работников по профессиональному признаку, такой коллективный договор или приложение к нему распространяются только на работников, от имени которых он заключен. Остается открытым вопрос о распространении коллективного договора на работников, принятых на предприятие после его заключения. На практике коллективный договор распространяется на всех работников предприятия, независимо от времени вступления их в трудовые отношения с данным работодателем. В некоторых коллективных договорах встречается запись о том, что на новых работников он распространяется в случае, если они выразили желание присоединиться к коллективному договору. Естественно, такое желание должно быть выражено в письменной форме. Однако, когда коллективный договор устанавливает более высокий уровень правовых гарантий для работников, чем индивидуальный трудовой договор нового работника действует коллективный договор. В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон в его содержание могут вноситься изменения и дополнения. Порядок их внесения определяется коллективным договором, а в том случае, если он не определен – в порядке аналогичному заключению договора. При этом всякий раз в ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. В случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организации коллективный договор сохраняет свое действие. Полностью сохраняет он свое действие и при расторжении трудового договора (контракта) с руководителем предприятия. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется лишь в течение 3-х месяцев. В это период стороны могут начать переговоры о заключении нового коллективного договора или договориться о сохранении изменений и дополнений условий действующего коллективного договора. В случае ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации. При этом законодательство гарантирует первоочередную защиту интересов работников, связанных с действием коллективного договора. Претензии работников по данному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого предприятия до расчетов с бюджетом, кредитными организациями и прочими кредиторами.

Практическое занятие № 4 РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИЙ ЗА НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: произвести расчет компенсаций за смертельный несчастный случай

Положения о гарантиях и компенсациях при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании выделены в статье 184 ТК РФ, согласно которой при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику или его семье (в случае смерти работника) должны быть возмещены:

- утраченный заработок (доход);
- дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, связанные с повреждением здоровья, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлены Федеральным законом от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее – Федеральный закон №125-ФЗ).

В соответствии со статьей 1 Федерального закона №125-ФЗ основными задачами обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

- обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту), путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Любая организация, нанимающая на работу граждан, признается страхователем (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан Российской Федерации), такое положение вытекает из статьи 3 Федерального закона №125-ФЗ. Причем любой субъект хозяйственной деятельности, выступающий работодателем, подлежит регистрации в качестве страхователя.

Обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установлена статьей 4 Федерального закона №125-ФЗ.

Указанный Закон регулирует отношения по обеспечению социальной защиты застрахованных и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту).

Вред, причиненный здоровью или жизни работника при исполнении трудовых обязанностей, возмещается путем предоставления обеспечения (гарантий и компенсаций)

по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

По обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний статьей 8 Федерального закона №125-ФЗ предусмотрены следующие виды обеспечения:

- пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем;
- единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячная страховая выплата застрахованному лицу либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая.

Таким образом, компенсация работнику при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании фактически состоит из нескольких составляющих: пособия по временной нетрудоспособности, единовременной страховой выплаты, ежемесячной страховой выплаты и оплаты дополнительных расходов. Рассмотрим каждую из составляющих более подробно.

РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИЙ ЗА НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в соответствии со статьей 9 Федерального закона №125-ФЗ выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности. Пособие устанавливается в размере 100% среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности.

С 1 января 2007 года введен в действие Федеральный закон от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (далее – Закон №255-ФЗ).

Данный закон регулирует отношения, связанные с обеспечением граждан пособиями по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в части:

1. Сроков обращения за пособиями по временной нетрудоспособности (статья 12 Закона №255-ФЗ).
2. Порядка назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности (статья 13 Закона №255-ФЗ).
3. Порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности (статья 14 Закона №255-ФЗ).
4. Срока назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности (статья 15 Закона №255-ФЗ).

Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности).

При обращении за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам по истечении шестимесячного срока решение о назначении пособия принимается территориальным органом ФСС Российской Федерации при наличии уважительных причин пропуска срока обращения за пособием. Перечень уважительных причин пропуска

срока обращения за пособием утвержден Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 января 2007 года №74 «Об утверждении перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам». К ним относятся:

1. Непреодолимая сила, то есть чрезвычайные, непредотвратимые обстоятельства (землетрясение, ураган, наводнение, пожар и другие).

2. Длительная временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы продолжительностью более шести месяцев.

3. Переезд на место жительства в другой населенный пункт, смена места пребывания.

4. Вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы.

5. Повреждение здоровья или смерть близкого родственника.

6. Иные причины, признанные уважительными в судебном порядке, при обращении застрахованных лиц в суд.

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляются работодателем по месту работы застрахованного лица. В случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем.

В Письме Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11 января 2007 года №79-ВС «Об использовании бланков листков нетрудоспособности» сообщается, что планируется утвердить новый бланк листка нетрудоспособности, учитывающий указанные изменения.

При этом если гражданин на условиях внешнего совместительства работает в нескольких организациях, в случае временной нетрудоспособности, ему необходимо одновременно выдавать несколько листков нетрудоспособности для предъявления по каждому месту работы.

В целях недопущения искажения статистической отчетности в части сведений о числе страховых случаев и причинах временной нетрудоспособности на листке нетрудоспособности, выдаваемом для предъявления по основному месту работы, на лицевой стороне такого листка нетрудоспособности (в верхнем правом углу) медицинскими работниками делается запись «основной», выдаваемом для предъявления по месту работы по совместительству, или запись «внешнее совместительство».

Приведем алгоритм исчисления пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в соответствии со статьей 14 Закона №255-ФЗ.

1. СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК = СУММА ЗАРАБОТКА / ПЕРИОД, где

ПЕРИОД - это последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.

2. СРЕДНИЙ ДНЕВНОЙ ЗАРАБОТОК = СУММА ЗАРАБОТКА / ЧИСЛО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ, ПРИХОДЯЩИХСЯ НА ПЕРИОД, ЗА КОТОРЫЙ УЧИТЫВАЕТСЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

3. РАЗМЕР ДНЕВНОГО ПОСОБИЯ = СРЕДНИЙ ДНЕВНОЙ ЗАРАБОТОК X РАЗМЕР ПОСОБИЯ где,

РАЗМЕР ПОСОБИЯ, устанавливается в процентном выражении к среднему заработку и составляет 100%.

4. РАЗМЕР ПОСОБИЯ = РАЗМЕР ДНЕВНОГО ПОСОБИЯ X ЧИСЛО КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ, ПРИХОДЯЩИХСЯ НА ПЕРИОД ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ В СВЯЗИ С НЕСЧАСТНЫМ СЛУЧАЕМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ.

Размер выплачиваемого пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием не ограничивается и выплачивается полностью за счет средств ФСС Российской Федерации

(часть 1 статьи 13 Федерального закона от 19 декабря 2006 года №234-ФЗ «О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2007 год», подпункт 1 пункта 1 статьи 8 Федерального закона №125-ФЗ).

В заработок, исходя, из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, включаются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, учитываемые при определении налоговой базы по единому социальному налогу, зачисляемому в ФСС Российской Федерации, в соответствии с главой 24 НК РФ.

Работодатель назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в течение 10 календарных дней со дня обращения застрахованного лица за его получением с необходимыми документами. Выплата пособий осуществляется работодателем в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

ФСС Российской Федерации в Письме от 17 марта 1999 года №02-10/05-1193 «Об исчислении размеров пособий по временной нетрудоспособности» также даны разъяснения по поводу определения размера пособия по временной нетрудоспособности и квалификации причины нетрудоспособности при обострении трудового увечья или профессионального заболевания. В соответствии с пунктом 4 статьи 10 Федерального закона №125-ФЗ в счет страховых выплат не засчитываются пенсии, пособия и другие выплаты, назначенные застрахованному лицу как до, так и после наступления страхового случая. В связи с этим пособие по временной нетрудоспособности при обострении прежнего трудового увечья или профессионального заболевания следует назначать в размере полного заработка в течение всего периода нетрудоспособности в соответствии с действующими правилами и квалифицировать причину временной нетрудоспособности как трудовое увечье или профессиональное заболевание с вытекающими отсюда последствиями, предусмотренными соответствующими нормативными актами.

При наступлении временной нетрудоспособности от заболевания, не связанного с полученным ранее трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, причина нетрудоспособности указывается как общее заболевание, и пособие назначается по общеустановленным нормам.

Назначение и выплата застрахованному лицу пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию.

Единовременная страховая выплата.

Единовременная страховая выплата в соответствии со статьей 10 Федерального закона №125-ФЗ выплачивается застрахованному лицу или лицу, имеющему право на ее получение.

Данная страховая выплата выплачивается застрахованному лицу по заключению учреждения медико-социальной экспертизы, если результатом страхового случая стала утрата профессиональной трудоспособности застрахованным. Застрахованным лицам такая выплата производится не позднее одного календарного месяца со дня ее назначения. Лицам, имеющим право на получение единовременной страховой выплаты, выплата производится в том случае, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного. Выплата производится в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения такой выплаты.

В соответствии с пунктом 6 статьи 15 Федерального закона №125-ФЗ в случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата производится равными долями супруге (супругу) умершего (умершей). Помимо перечисленных лиц такая выплата производится лицам, указанным в пункте 2 статьи 7 Федерального закона №125-

ФЗ, имевшим на день смерти застрахованного право на получение единовременной страховой выплаты. К ним относятся:

- нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее – учреждение медико-социальной экспертизы) или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

Размер единовременной страховой выплаты на основании статьи 11 Федерального закона №125-ФЗ определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете ФСС Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме.

Федеральным законом от 19 декабря 2006 года №234-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2007 год» установлено, что в 2007 году сумма, из которой исчисляется размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, составляет 46,9 тысяч рублей.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы в соответствии с Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 года №789. Одновременно с установлением степени утраты профессиональной трудоспособности учреждение медико-социальной экспертизы при наличии оснований определяет нуждаемость пострадавшего в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации, а также признает пострадавшего инвалидом.

Минтруд Российской Федерации утвердил Постановление от 18 июля 2001 года №56 «Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания».

Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется исходя из того, какие последствия повлек за собой несчастный случай на производстве, выражается в процентах и устанавливается в пределах от 10 до 100%. При определении степени утраты трудоспособности учитываются имеющиеся у пострадавшего профессиональные способности, психофизиологические возможности. Учитываются также профессионально значимые качества, позволяющие продолжать выполнять профессиональную деятельность, предшествующую несчастному случаю на производстве и

профессиональному заболеванию, того же содержания и в том же объеме либо с учетом снижения квалификации, уменьшения объема выполняемой работы и тяжести труда в обычных, специально созданных производственных или иных условиях.

Практическое занятие № 5 РАСЧЕТ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: ознакомиться с процессом пенсионного обеспечения в России, рассчитать примерный уровень пенсионной выплаты.

Пенсионная система России — это совокупность создаваемых в Российской Федерации правовых, экономических и организационных институтов и норм, имеющих целью предоставление гражданам материального обеспечения в виде пенсии. Пенсионная система России в современном виде введена с 1 января 2015 года и включает в себя отношения по формированию, назначению и выплате следующих видов пенсий: страховой пенсии, пенсии по государственному пенсионному обеспечению, накопительной пенсии. В 2015 году государственные пенсии получали 43 млн граждан России. Значительная часть пенсионеров получает ниже прожиточного минимума пенсионера.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Особенно низок размер пенсии у лиц, которые не имели высоких заработков в связи с уходом за больными родственниками. Например, в Свердловской области пенсионерка, которая ухаживала за инвалидом Великой отечественной войны I группы более 10 лет получила в октябре 2015 года при трудовом стаже в 32 года пенсию ниже прожиточного минимума — около 7,5 тыс. руб. (ей заявили, что если бы сдала инвалида в интернат, то смогла бы заработать тысяч 12 пенсию). На портале Change.org ведется сбор подписей под петицией о повышении пенсии лицам, которые более 10 лет ухаживали за инвалидами Великой Отечественной войны I группы

Согласно индексу AgeWatch Россия в 2014 году заняла 65 место в общем рейтинге по обеспеченности жизни пенсионеров, а по занятости и образованию — 21

В пенсионной системе Российской Федерации на федеральном уровне существует два типа пенсий, которые следует различать по источнику их финансового обеспечения. Первый тип и основной тип это трудовые пенсии, которые получает большинство пенсионеров в России. Право на такую пенсию возникает вследствие уплаты в течение определённого периода времени страховых взносов в систему обязательного пенсионного страхования. Основным источником выплаты этих пенсий являются средства, формируемые за счёт указанных страховых взносов. Установление трудовых пенсий производится в соответствии с Федеральным законом от 17.12.01 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Ко второму типу относятся пенсии по государственному пенсионному обеспечению, которые выплачиваются за счёт средств федерального бюджета. Эти пенсии находятся вне системы обязательного пенсионного страхования. Право на эти пенсии возникает не в связи с тем, что в период работы или другой деятельности за соответствующего гражданина отчислялись обязательные пенсионные страховые взносы (единый социальный налог (взнос)), а в силу других обстоятельств, определённых в Федеральном законе от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации». В соответствии с пунктом 1 ст. 2 Федерального закона от 27.05.03 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» данная система включает в себя следующие виды государственной службы: государственная гражданская служба, военная служба,

правоохранительная служба. Государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Доплата к пенсии депутатов Государственной Думы устанавливается в таком размере, чтобы сумма пенсии и доплаты к ней при исполнении полномочий депутата от года до трёх лет составляла 55 %, а при исполнении полномочий депутата свыше трёх лет — 75 % ежемесячного денежного вознаграждения депутата Государственной Думы. Размер доплаты пересчитывается при увеличении вознаграждения, выплачиваемого депутатам Государственной Думы.

РАСЧЕТ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Страховая пенсия — ежемесячная денежная выплата лицам достигшим пенсионного возраста.

Законом установлены следующие виды трудовых пенсий:

страховая пенсия по старости;

страховая пенсия по инвалидности;

страховая пенсия по случаю потери кормильца.

Финансирование выплаты трудовой пенсии происходит за счет страховых взносов, вносимых работодателями. Тариф страхового взноса состоит из солидарной и индивидуальной части. На счетах застрахованных лиц, отражается только индивидуальная часть тарифа, а солидарная часть используется для выплаты фиксированного базового размера трудовой пенсии и на иные цели.

Общие тарифы страховых взносов на пенсионное страхование составляют в 2015

База (годовая заработная плата до уплаты налогов)	Тариф страхового взноса
Страховая часть для лиц 1966 г.р. и старше	Страховая часть для лиц 1967 г.р. и моложе
Накопительная часть 1967 г.р. и моложе	

В пределах предельной базы (711 тыс. руб.)	22 %	22 %	%, из них 6 % — солидарная часть тарифа, 16 % — индивидуальная часть тарифа	22 %	%, из них 6 % — солидарная часть тарифа, 16 % — индивидуальная часть тарифа	0 %
--	------	------	---	------	---	-----

Свыше предельной базы	10 %	10 %	— солидарная часть тарифа	10 %	— солидарная часть тарифа	0 %
-----------------------	------	------	---------------------------	------	---------------------------	-----

В прессе указанные 10 % свыше предельной базы получили название «налог на богатых».

Страховая пенсия по старости — это ежемесячная денежная выплата, назначаемая гражданам, достигшим установленного законом возраста и имеющих необходимый трудовой стаж, в целях компенсации им заработной платы или иного дохода, которые они получали в период трудовой деятельности.

Право на страховую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, при условии наличия не менее пяти лет страхового стажа. Отдельные категории граждан, указанные в статьях 27, 27.1 и 28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии. Примечательна средняя продолжительность жизни, у мужчин составляет 65,1 года, 76,3 года у женщин.

Трудовая пенсия по старости может состоять из следующих частей:

1) страховой части; 2) накопительной части.

До 1 января 2010 года существовала также базовая часть трудовой пенсии по старости, но с 1 января 2010 года она была объединена со страховой частью в связи с отменой единого социального налога.

Размер трудовой пенсии по старости определяется как сумма её страховой и накопительной частей.

Страховая часть

Страховая часть трудовой пенсии по старости

Размер страховой части трудовой пенсии по старости определяется по формуле:

$СЧ = ПК / Т + Б$, где

СЧ — страховая часть трудовой пенсии по старости;

ПК — сумма расчётного пенсионного капитала застрахованного лица, учтенного по состоянию на день, с которого указанному лицу назначается страховая часть трудовой пенсии по старости;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, применяемого для расчета страховой части указанной пенсии, составляющего при назначении пенсии в 2013 году 228 месяцев (в 2012 году 216 месяцев, в 2011 году 204 месяца, в 2010 году 192 месяца);

Б — фиксированный базовый размер страховой части трудовой пенсии по старости, который составляет 3910,34 в месяц по состоянию на 01.04.2014 (за исключением лиц, достигших возраста 80 лет или являющихся инвалидами I группы, и лиц, имеющих на иждивении нетрудоспособных членов семьи, которым устанавливается повышенный базовый размер страховой части трудовой пенсии).

Расчет пенсионного капитала (ПКПК определяется по формуле:

$ПК = ПК1 + СВ + ПК2$, где

ПК1 — часть расчётного пенсионного капитала застрахованного лица, исчисленная для оценки пенсионных прав застрахованных лиц по состоянию на 1 января 2002 года;

СВ — сумма валоризации (повышение размера ПК1 с 1 января 2010 года), которая составляет 10 процентов величины ПК1 и, сверх того, 1 процент величины ПК1 за каждый полный год общего трудового стажа, приобретенного до 1 января 1991 года.

ПК2 — сумма страховых взносов и иных поступлений в Пенсионный фонд Российской Федерации за застрахованное лицо начиная с 1 января 2002 года.

ПК1 рассчитывается по формуле:

$ПК1 = (РП - 450 \text{ рублей}) \times Т$, где

РП — расчетный размер трудовой пенсии;

450 рублей — размер базовой части трудовой пенсии по старости, который устанавливался законодательством Российской Федерации на 1 января 2002 года;

Т — 228 месяцев. (в 2013 году).

РП определяется в одном из трех указанных ниже порядков по выбору застрахованного лица и не может быть ниже 660 руб.:

Расчет расчетного размера трудовой пенсии

1) $РП = СК \times ЗР / ЗП \times СЗП$, где

СК — стажевый коэффициент, который для мужчин, имеющих общий трудовой стаж не менее 25 лет, и женщин, имеющих общий трудовой стаж не менее 20 лет, составляет 0,55 и повышается на 0,01 за каждый полный год общего трудового стажа сверх указанной продолжительности, но не более чем на 0,20;

ЗР — среднемесячный заработок застрахованного лица за 2000—2001 годы либо за любые 60 месяцев работы подряд;

ЗП — среднемесячная заработная плата в Российской Федерации за тот же период (за 2000—2001 годы составляет 1494 руб. 50 коп.);

СЗП — среднемесячная заработная плата в Российской Федерации за период с 1 июля по 30 сентября 2001 года (1 671 рубль 00 копеек);

(ЗР / ЗП) учитывается в размере не свыше 1,2.

2) $РП = ЗР \times СК$, где ЗР и СК означают те же величины, что и в первой формуле.

При этом РП при наличии общего трудового стажа, равного 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, не может превышать сумму, равную 555 рублей 96 копеек. За каждый полный год, превышающий 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, указанная сумма повышается на 1 процент, но не более чем на 20 процентов.

3) Для лиц, которым по состоянию на 31 декабря 2001 года установлена трудовая пенсия в качестве РП принимается сумма одной установленной им пенсии с учетом повышений и компенсационной выплаты в связи с ростом стоимости жизни в Российской Федерации с применением соответствующего районного коэффициента.

Расчетный пенсионный капитал и размер страховой части трудовой пенсии подлежит периодической индексации в соответствии с уровнем роста цен и ростом уровня среднемесячной заработной платы.

В соответствии с Постановлениями Правительства РФ от 21.03.2009 № 248, от 25.03.2008 № 205, 27.03.2007 № 183, от 24.03.2006 № 166, от 11.07.2005 № 417, от 15.03.2004 № 141, от 13.03.2003 № 152 расчетный пенсионный капитал увеличен с 2002 по 2008 года в 3,423 раза. (суммарный коэффициент с 01.01.2002 до 01.01.2010=3,6784)

Размер накопительной части трудовой пенсии по старости определяется по формуле:

$НЧ = ПН / Т$, где

НЧ — размер накопительной части трудовой пенсии по старости;

ПН — сумма пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета по состоянию на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, при назначении пенсии в 2013 году он составляет 228 месяцев.

Страховая пенсия по инвалидности

Право на трудовую пенсию по инвалидности имеют граждане, признанные инвалидами I, II или III группы в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Размер трудовой пенсии по инвалидности определяется по формуле:

$П = ПК / (Т \times К) + Б$, где

П — размер трудовой пенсии по инвалидности;

ПК — сумма расчетного пенсионного капитала застрахованного лица (инвалида), учтенного по состоянию на день, с которого ему назначается трудовая пенсия по инвалидности;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости (228 месяцев);

К — отношение нормативной продолжительности страхового стажа (в месяцах) по состоянию на указанную дату к 180 месяцам. Нормативная продолжительность страхового стажа до достижения инвалидом возраста 19 лет составляет 12 месяцев и увеличивается на 4 месяца за каждый полный год возраста, начиная с 19 лет, но не более чем до 180 месяцев;

Б — фиксированный базовый размер трудовой пенсии по инвалидности, который для лиц, не имеющих на иждивении нетрудоспособных членов семьи, составляет при I группе — 6557 рублей 19 копеек в месяц, при II группе — 3278 рублей 59 копеек в месяц; при III группе- 1639 рублей 30 копеек в месяц в месяц.

Страховая пенсия по случаю потери кормильца

Право на трудовую пенсию по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего кормильца, состоявшие на его иждивении. Одному из родителей или супругу указанная пенсия назначается независимо от того, состояли они или нет на иждивении умершего кормильца.

Размер трудовой пенсии по случаю потери кормильца (за исключением трудовой пенсии по случаю потери кормильца детям, потерявшим обоих родителей, или детям умершей одинокой матери) каждому нетрудоспособному члену семьи умершего кормильца определяется по формуле:

$П = ПК / (Т \times К) / КН + Б$, где

П — размер трудовой пенсии по случаю потери кормильца;
ПК — сумма расчетного пенсионного капитала умершего кормильца, учтенного по состоянию на день его смерти;

Т — количество месяцев ожидаемого периода выплаты пенсии по старости (228 месяцев в 2013 году);

К — отношение нормативной продолжительности страхового стажа кормильца (в месяцах) по состоянию на день его смерти к 180 месяцам. Нормативная продолжительность страхового стажа до достижения умершим кормильцем возраста 19 лет составляет 12 месяцев и увеличивается на 4 месяца за каждый полный год возраста начиная с 19 лет, но не более чем до 180 месяцев;

КН — количество нетрудоспособных членов семьи умершего кормильца, являющихся получателями указанной пенсии, установленной в связи со смертью этого кормильца по состоянию на день, с которого назначается трудовая пенсия по случаю потери кормильца соответствующему нетрудоспособному члену семьи;

Б — фиксированный базовый размер трудовой пенсии по случаю потери кормильца, который составляет 1 281 руб. в месяц.

Пенсия по государственному пенсионному обеспечению[править | править вики-текст]

Пенсия по государственному пенсионному обеспечению — ежемесячная государственная денежная выплата, которая предоставляется гражданам в целях компенсации им заработка (дохода), утраченного в связи с прекращением федеральной государственной гражданской службы при достижении установленной законом выслуги при выходе на трудовую пенсию по старости (инвалидности); либо в целях компенсации утраченного заработка гражданам из числа космонавтов или из числа работников летно-испытательного состава в связи с выходом на пенсию за выслугу лет; либо в целях компенсации вреда, нанесенного здоровью граждан при прохождении военной службы, в результате радиационных или техногенных катастроф, в случае наступления инвалидности или потери кормильца, при достижении установленного законом возраста; либо нетрудоспособным гражданам в целях предоставления им средств к существованию.

Виды пенсий по государственному пенсионному обеспечению:

пенсия за выслугу лет;

пенсия по старости;

пенсия по инвалидности;

социальная пенсия.

Пенсия за выслугу лет

Право на получение государственной пенсии за выслугу лет имеют:

Федеральные государственные служащие;

Военнослужащие (за исключением граждан, проходивших военную службу по призыву в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин);

Космонавты;

Работники летно-испытательного состава.

Федеральные государственные гражданские служащие имеют право на пенсию за выслугу лет при наличии стажа государственной гражданской службы не менее 15 лет и замещении должности федеральной государственной гражданской службы не менее 12 полных месяцев при увольнении с федеральной государственной гражданской службы. Пенсия за выслугу лет устанавливается к трудовой пенсии по старости (инвалидности), и выплачивается одновременно с ней.

Лица, проходившие военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, имеют право на пенсию за выслугу лет при наличии на день

увольнения со службы выслугу 20 лет и более; и лица, уволенные со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями и достигшие на день увольнения 45-летнего возраста, имеющие общий трудовой стаж 25 календарных лет и более, из которых не менее 12 лет шести месяцев составляет военная служба и другая указанная служба[26].

Социальная пенсия

Гражданам, не имеющим по каким-либо причинам права на трудовую пенсию, устанавливается социальная пенсия. Законодательством предусмотрены следующие виды социальных пенсий: социальная пенсия по старости (для мужчин, достигших 65 лет, и женщин, достигших 60 лет), социальная пенсия по инвалидности, социальная пенсия по случаю потери кормильца.

По состоянию на январь 2013 года размер социальной пенсии по старости составляет 3610,31 руб. в месяц, размер социальной пенсии на январь 2012 года по инвалидности для детей-инвалидов, инвалидов I группы и инвалидов с детства I и II группы — 6357,08 руб. в месяц.

Практическое занятие № 6 ДЕЛОВАЯ ИГРА "РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ"

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: изучить процесс расследования несчастного случая на производстве.

Из ст. 212 Трудового кодекса: "Работодатель обязан обеспечить ... расследование и учет в установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве".

Постановление Минтруда РФ "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" от 24.10.02 №73 (далее по тексту – Положение).

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты, устанавливающие обязательность расследования и учета несчастных случаев на производстве

Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.01 №197-ФЗ (далее по тексту – ТК РФ).

Расследованию и учету (ст. 227 ТК РФ) подлежат несчастные случаи на производстве, происшедшие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя – физического лица.

К указанным лицам относятся:

- работники, выполняющие работу по трудовому договору;
- студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;
- другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

П. 2 Положения дает пояснения, кто относится к другим лицам:

а) работодатели – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками;
б) уполномоченные работодателем лица (представители работодателя);
в) физические лица, осуществляющие руководство организацией;
г) физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, включая: работников, выполняющих работу на условиях трудового договора (в том числе заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ), в том числе в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники);

д) другие лица, участвующие своим личным трудом, правоотношения которых не предполагают заключения трудовых договоров, в том числе:

- военнослужащие, студенты и учащиеся образовательных учреждений соответствующего уровня, направленные в организации для выполнения строительных, сельскохозяйственных и иных работ, не связанных с несением воинской службы либо учебным процессом;

- члены семей работодателей – физических лиц (глав крестьянских фермерских хозяйств), членов кооперативов, участников хозяйственных товариществ или иных обществ, работающих у них (в них) на собственный счет;

- члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций, конкурсные и внешние управляющие;

- граждане, привлекаемые по решению компетентного органа власти к выполнению общественно – полезных работ либо мероприятий гражданского характера;

- работники сторонних организаций, направленные по договоренности между работодателями в целях оказания практической помощи по вопросам организации производства;

- лица, проходящие научно – педагогическую и научную подготовку в системе послевузовского профессионального образования (аспиранты и докторанты);

- работники, проходящие переобучение без отрыва от работы на основе заключенного с работодателем ученического договора;

- психически больные, получающие лечение в психиатрических (психоневрологических) учреждениях, привлекаемые к труду в порядке трудотерапии.

Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету

Расследуются и подлежат (ст. 227 ТК РФ) учету как несчастные случаи на производстве:

- травма, в том числе нанесенная другим лицом;

- острое отравление;

- тепловой удар;

- ожог;

- обморожение;

- утопление;

- поражение электрическим током, молнией, излучением;

- укусы насекомых и пресмыкающихся;

- телесные повреждения, нанесенные животными;

- повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой:

- необходимость перевода работника на другую работу;

- временную или стойкую утрату им трудоспособности;

- либо смерть работника, если они произошли:

- в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха;

- при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

- при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая. Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Расследованию подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы и иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов):

а) на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией на правах владения либо аренды (далее – территория организации), либо в ином месте работы в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), в том числе во время следования на рабочее место (с рабочего места);

б) при следовании к месту работы или с работы на транспортном средстве работодателя;

в) во время служебных поездок на общественном транспорте, а также при следовании по заданию работодателя (его представителя) к месту выполнения работ и обратно, в том числе пешком...

Основные обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

При несчастном случае на производстве (ст. 228 ТК РФ) работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии. А в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии, произвести другие мероприятия);

- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;

- немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации в установленном порядке.

Состав комиссии для расследования легкого несчастного случая на производстве

1. Для расследования легкого несчастного случая на производстве (ст. 229 ТК РФ) в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее 3 человек.

В состав комиссии включаются:

• специалист по охране труда или лицо, назначенное приказом (распоряжением) работодателя ответственным за организацию работы по охране труда;

• представители работодателя;

• представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда.

Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом работодателя.

2. В расследовании легкого несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица принимают участие:

• работодатель или уполномоченный его представитель;

• доверенное лицо пострадавшего;

• специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

3. Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо.

4. Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией,

производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.

В состав комиссии при расследовании легкого несчастного случая на производстве в организации входят: работодатель или его представитель (председатель комиссии), инженер по охране труда, представитель профсоюзного органа.

В состав комиссии при расследовании легкого несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица входят: работодатель или его представитель (председатель комиссии), инженер по охране труда, доверенное лицо пострадавшего.

При этом во всех случаях состав комиссии должен состоять из нечетного числа членов.

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), происшедших в организации или у работодателя – физического лица, в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится комиссиями, образуемыми работодателем (его полномочным представителем) в соответствии с положениями частей 1 и 2 статьи 229 Кодекса, с учетом требований, установленных настоящим Положением. Лица, осуществляющие (осуществлявшие) непосредственный контроль за работой пострадавшего, в состав комиссии не включаются.

Несчастные случаи, происшедшие с лицами, направленными в установленном порядке для выполнения работ к другому работодателю и работавшими там под его руководством и контролем (под руководством и контролем его представителей), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). В состав комиссии включается полномочный представитель организации или работодателя - физического лица, направивших упомянутых лиц.

Несчастные случаи, происшедшие на территории организации с работниками сторонних организаций и другими лицами при исполнении ими трудовых обязанностей или задания направившего их работодателя (его представителя), расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой этим работодателем (его представителем). При необходимости в состав комиссии могут включаться представители организации, за которой закреплена данная территория на правах владения или аренды.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, выполнявшими работу по заданию работодателя (его представителя) на выделенном в установленном порядке участке сторонней организации, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), производящим работу, с обязательным участием представителя организации, на территории которой производилась эта работа.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении работы по совместительству, расследуются комиссией, формируемой и возглавляемой работодателем (его представителем), у которого фактически производилась работа по совместительству. В этом случае комиссия, проводившая расследование, информирует о результатах расследования и сделанных выводах работодателя (его представителя) по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастных случаев со студентами или учащимися образовательных учреждений соответствующего уровня, проходящими в организациях производственную практику или выполняющими работу под руководством и контролем работодателя (его представителя), проводится комиссиями, формируемыми и возглавляемыми этим работодателем (его представителем). В состав комиссии включаются представители образовательного учреждения.

Расследование несчастных случаев со студентами или учащимися образовательных учреждений, проходящими производственную практику на выделенном для этих целей участках организации и выполняющими работу под руководством и контролем полномочных представителей образовательного учреждения, проводится комиссиями, формируемыми руководителями образовательных учреждений. В состав комиссии включаются представители организации.

Несчастные случаи, происшедшие с профессиональными спортсменами во время тренировочного процесса или спортивного соревнования, независимо от количества пострадавших и тяжести полученных ими повреждений, расследуются комиссиями, формируемыми и возглавляемыми работодателями (их представителями) с обязательным участием представителей профсоюзного органа или иного уполномоченного профессиональными спортсменами органа, с

учетом требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

Расследование и учет несчастных случаев, происшедших со спортсменами – любителями во время учебно-тренировочных занятий и проведения спортивных соревнований, осуществляется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами физической культуры и спорта по согласованию с Минздравсоцразвития РФ.

Расследование несчастных случаев, происшедших: ... с гражданами, привлекаемыми в установленном порядке к мероприятиям по ликвидации последствий катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного характера, проводится комиссиями, состав которых формируется и утверждается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации или (по их поручению) органами местного самоуправления, возглавляемыми должностными лицами территориальных органов Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий

О несчастном случае с числом пострадавших два человека и более (далее – групповой несчастный случай), несчастном случае, в результате которого пострадавшим было получено повреждение здоровья, отнесенное в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых (далее – тяжелый несчастный случай), или несчастном случае со смертельным исходом, происшедшем с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, ... работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по форме 1 в органы и организации, указанные в статье 228 Кодекса.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган Роспотребнадзора.

Острые профессиональные заболевания (отравления), в отношении которых имеются основания предполагать, что их возникновение обусловлено воздействием вредных производственных факторов, подлежат расследованию в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. №967.

Форма сообщения о групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом утверждена постановлением Минтруда РФ “Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях” от 24.10.02 №73.

Состав комиссии по расследованию группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом

1. Для расследования группового несчастного случая (ст. 229 ТК РФ) на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются:

- государственный инспектор по охране труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов.

Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав, возглавляет комиссию государственный инспектор по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно - эпидемиологической службы Российской Федерации.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам Ростехнадзора России, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа, и возглавляет комиссию представитель этого органа.

2. При групповом несчастном случае с числом погибших 5 и более человек в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и общероссийского объединения

профсоюзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда государственной инспекции труда в Кемеровской области, а на объектах, подконтрольных территориальному органу Федерального горного и промышленного надзора России, - руководитель этого территориального органа.

3. При крупных авариях с человеческими жертвами 15 и более человек расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством Российской Федерации

В состав комиссии при групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, при несчастном случае со смертельным исходом входя (если предприятие неподконтрольно Ростехнадзору России): Государственный инспектор по охране труда (председатель комиссии), специалист по охране труда, представитель работодателя, представитель профсоюзного органа, представитель органа исполнительной власти области, представитель территориального объединения профсоюзов.

Если предприятие подконтрольно Ростехнадзору России, то в состав комиссии входят: представитель территориального органа Ростехнадзора (председатель комиссии), специалист по охране труда, представитель работодателя, представитель профсоюзного органа, представитель органа исполнительной власти области, представитель территориального объединения профсоюзов.

При групповом несчастном случае с числом погибших 5 человек и более председателем комиссии является Главный государственный инспектор по охране труда области (края) или, если предприятие подконтрольно Ростехнадзору России - руководитель территориального органа Ростехнадзора.

Тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи со смертельным исходом, происшедшие с лицами, выполнявшими работу на основе договора гражданско – правового характера, расследуются в установленном порядке государственными инспекторами труда на основании заявления пострадавшего, членов его семьи, а также иных лиц, уполномоченных пострадавшим (членами его семьи) представлять его интересы в ходе расследования несчастного случая, полномочия которых подтверждены в установленном порядке (далее - доверенные лица пострадавшего)....

Расследование обстоятельств исчезновения работников и других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, дающих достаточные основания предполагать их гибель в результате несчастного случая, проводится... в порядке и в сроки, установленные статьей 229 Кодекса.

Сроки расследования несчастных случаев на производстве

1. Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (ст. 229 ТК РФ), который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом, проводится комиссией в течение 3 дней.

2. Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение месяца со дня поступления указанного заявления.

3. Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится в течение трех дней.

Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии по расследованию несчастного случая.

При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в установленные сроки расследования несчастного случая, в том числе по причинам отдаленности и труднодоступности места происшествия..., а также при необходимости дополнительного получения соответствующих медицинских и иных документов и заключений, установленные

сроки расследования несчастного случая могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 календарных дней.

В случае необходимости дополнительной проверки обстоятельств группового несчастного случая с тяжелыми последствиями, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, в том числе с проведением соответствующих медицинских, технических и иных экспертиз, решение о дополнительном продлении срока его расследования принимается руководителем органа, представителем которого является должностное лицо, возглавляющее комиссию, с последующим информированием об этом соответствующего правоохранительного органа.

В случае невозможности завершения расследования в указанный срок в связи с объективными обстоятельствами председатель комиссии обязан своевременно информировать пострадавшего или его доверенных лиц о причинах задержки сроков расследования.

В случаях изменения формы собственности (собственника имущества) организации без сохранения (установления) правопреемственности либо ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, расследование несчастных случаев проводится по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц государственными инспекторами труда с участием представителей соответствующего исполнительного органа страховщика (по месту регистрации прежнего страхователя) и территориального объединения организаций профсоюзов.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию, но которые могут не считаться несчастными случаями на производстве

Расследованию подлежат и квалифицируются как несчастные случаи (ст. 229 ТК РФ), не связанные с производством, с оформлением акта произвольной формы:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное или наркотическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению представителей правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Порядок оформления акта о несчастном случае на производстве и учете несчастного случая

По каждому несчастному случаю на производстве (ст. 230 ТК РФ), вызвавшему:

- необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу;

- потерю трудоспособности работником на срок не менее одного дня;

- его смерть,

оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах.

При групповом несчастном случае на производстве акт по форме Н-1 составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником сторонней организации, то акт по форме Н-1 составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, работником которого является (являлся) пострадавший. Третий экземпляр акта по форме Н-1 и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте по форме Н-1 должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований по охране труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в пункте 8 акта по форме Н-1 указывается степень его вины в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастных случаев на производстве.

Акт по форме Н-1 подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью организации, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, выполнявшим работы на основании договора гражданско – правового характера, были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения.

Результаты расследования случаев исчезновения работников или других лиц при исполнении ими трудовых обязанностей либо работ по заданию работодателя (его представителя) оформляются комиссией актом о расследовании данного происшествия, а также заключение комиссии о предполагаемых (возможных) причинах исчезновения и виновных в этом лицах.

Решение о квалификации и оформлении данного происшествия как несчастного случая (связанного или не связанного с производством) принимается соответствующей государственной инспекцией труда с учетом полученных в ходе его расследования сведений после принятия в установленном порядке решения о признании пропавшего лица умершим.

Формы актов и журнала установлены Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденное постановлением Минтруда РФ от 24.10.02 №73.

Порядок направления работодателем актов о несчастном случае на производстве

Работодатель в трехдневный срок после утверждения акта (ст. 230 ТК РФ) по форме Н-1 обязан выдать:

- один экземпляр акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию);
- второй экземпляр акта вместе с материалами расследования несчастного случая на производстве хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве;
- третий экземпляр акта при страховых случаях с материалами расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации)

Практическое занятие № 7

РАСЧЕТ УЩЕРБА ОТ ТРАВМАТИЗМА И НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: рассчитать ущерб от травматизма и несчастных случаев

Тысячелетняя практика жизнедеятельности человека свидетельствует о том, что ни в одном виде деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности. Следовательно, любая деятельность потенциально опасна. Оценка экономического ущерба является необходимым составляющим элементом регулирования промышленной безопасности, в том числе декларирования промышленной безопасности, страхования опасных производственных объектов.

Несчастные случаи, связанные с несоблюдением требований безопасности, аварии, пожары, катастрофы, стихийные бедствия, загрязнение рабочей зоны и окружающей среды наносят экономический ущерб.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Экономический ущерб, наносимый человеку и природной среде, может быть оценен стоимостным выражении. Различают несколько видов ущерба:

прямой ущерб, возникающий на объектах, расположенных в зоне негативного воздействия промышленного производства,
косвенный ущерб, проявляющийся в смежных производствах, на объектах непромышленной сферы и в природной среде,
социально-экономический ущерб, связанный с потерями в связи с увеличением заболеваемости населения и затратами на восстановление здоровья,
эколого-экономический ущерб, связанный с деградацией природной среды и затратами на её восстановление.

При определении экономического ущерба можно применять локальные и укрупненные методики расчета. Локальные методики расчета ущерба предусматривают его как сумму отдельных составляющих ущерба для различных объектов воздействия. Данные методики достаточно сложные и дают хорошую точность лишь при наличии надежных исходных фактических данных.

Укрупненные методики определения ущерба проще и позволяют оценить экономический ущерб приближенно.

Некоторые виды экономических ущербов можно подсчитать сравнительно просто. Например, экономический ущерб от аварии, имеющей локальный характер и не вызвавшей серьезных экологических последствий, можно оценить как сумму затрат на локализацию аварии, ликвидацию ее последствий, восстановление разрушенного или поврежденного объекта, компенсацию семьям погибших (если есть летальные исходы), лечение и восстановление работоспособности пострадавших.

Сложность современного производства требует комплексного подхода к охране труда. В этих условиях предприятие решает следующие задачи по производственной безопасности:

- обучение работающих вопросам охраны труда;
- обеспечение безопасности производственного оборудования;
- обеспечение безопасности зданий и сооружений;
- обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты;
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха;
- обеспечение безопасности производственных процессов;
- нормализация условий труда и др.

К эффективным мероприятиям относятся квалифицированное проведение вводного, на рабочем месте, периодического (повторного), внепланового и текущего инструктажей работников по технике безопасности:

Вводный — ознакомление с общими вопросами безопасности труда, проводит инженер безопасности труда.

Первичный — ознакомление с конкретными видами безопасности труда на данном предприятии на данном рабочем месте, проводит руководитель работ.

Повторный — проходят все работники после начала самостоятельной работы, периодичностью 1 раз в полгода, проводит руководитель работ.

Внеплановый — проводится руководитель работ в том случае, когда имеют место изменения в техническом процессе при поступлении нового оборудования, после того как произошел несчастный случай и при перерывах в работе, превышающие установленные.

Целевой — при выполнении работ, не связанных с основной специальностью, проводит руководитель работ.

На каждом предприятии должна быть книга для записи инструктажа по технике безопасности.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

Специальное курсовое обучение по технике безопасности организуется для лиц, которые по условиям работы подвергаются повышенной опасности (кочегары, электромонтеры, машинисты, сварщики и др.). Курсовое обучение обязательно также для

бригадиров, организующих выполнение такелажных, монтажных, ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Для предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на предприятиях оборудуются кабинеты или уголки по технике безопасности, где размещаются плакаты, схемы, инструктивные материалы по технике безопасности, индивидуальные средства защиты, приборы для измерения шума, света, вибрации и т.п. Систематическое проведение лекций, бесед, инструктажей с использованием наглядных пособий, кинофильмов и телевизионных передач, является действенным способом пропаганды техники безопасности на производстве.

Экономический метод заключается в определении экономического ущерба от травматизма, а также в оценке эффективности затрат, направленных на предупреждение несчастных случаев с целью оптимального распределения средств на мероприятия по ОТ.

В данном случае используются коэффициенты минимальных материальных потерь Кп (трудопотери в днях на 1000 работающих)

$$Кп = Кч * Кт = Т/Р * 1000$$

и экономический показатель травматизма (стоимость потерь рабочего времени на 1000 работающих).

$$Э = (Зп * Т) / Р * 1000$$

где - Зп - средняя зарплата пострадавшего.

Статистический метод анализа основан на изучении количественных показателей данных отчетов о несчастных случаях на предприятиях и в организациях. При этом используются в основном коэффициенты частоты и тяжести травматизма.

Коэффициент частоты (Кч) определяет число несчастных случаев на 1000 работающих за отчетный период и рассчитывается по формуле:

$$Кч = Нс * 1000 / Ср,$$

где Нс –число несчастных случаев за отчетный период с потерей трудоспособности свыше трех дней; Ср –среднесписочное число работающих.

Коэффициент тяжести травматизма (Кт) показывает среднее количество дней нетрудоспособности, приходящееся на один несчастный случай за отчетный период, и определяется по формуле:

$$Кт = Дн / Нс,$$

где Дн –общее количество дней нетрудоспособности из-за несчастных случаев; Нс –количество несчастных случаев за отчетный период.

Единый порядок расследования и учета несчастных случаев (НС), обязательный для организаций всех форм собственности, установлен Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Правительством РФ 11.03.99г № 279, и распространяется на всех работодателей, работников, выполняющих работу по договору или контракту, или иных граждан, привлекаемых для работы в организации.

Расследование несчастных случаев (в том числе групповых), в результате которых пострадавшие получили повреждения, отнесенные в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории легких, проводится в течение трех дней. Расследование иных несчастных случаев проводится в течение 15 дней. В некоторых случаях председатель комиссии может продлить срок расследования, но не более чем на 15 дней. Несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю

или в результате которых нетрудоспособность наступила не сразу, расследуются по заявлению пострадавшего в течение месяца. О всех НС со смертельным исходом госинспекции труда по субъекту РФ информируют Федеральную инспекцию труда при Минтруде России.

В случае производственного несчастного случая руководитель участка, где произошел этот несчастный случай, обязан сделать следующее:

- организовать меры доврачебной помощи пострадавшему и госпитализировать его;
- принять необходимые меры по предупреждению повторения подобного несчастного случая;
- срочно сообщить о происшедшем руководителю предприятия и в профсоюзный комитет;
- совместно со старшим общественным инспектором по охране и инженером по технике безопасности расследовать несчастный случай в течение 3 суток;
- составить акт о несчастном случае по установленной форме Н-1 в количестве двух экземпляров и направить их руководителю предприятия, который должен утвердить данный акт и заверить оба экземпляра печатью организации. При этом один экземпляр выдается пострадавшему, а второй (вместе с материалами расследования) хранится в течение 45 лет в архивах предприятия

По результатам расследования каждого группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом составляется соответствующий акт в двух экземплярах.

Работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать пострадавшему один экземпляр утвержденного им и заверенного печатью акта формы Н-1. Вторые экземпляры акта с копиями материалов расследования хранятся в течение 45 лет работодателем.

При страховых случаях третий экземпляр утвержденного и заверенного печатью акта формы Н-1 работодатель направляет страховщику.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируются работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве и включаются в годовую форму федерального государственного статистического наблюдения за травматизмом на производстве.

В случае ликвидации организации или прекращения работодателем - физическим лицом предпринимательской деятельности оригиналы актов о расследовании несчастных случаев на производстве подлежат передаче на хранение правопреемнику, а при его отсутствии - соответствующему государственному органу.

Результаты расследования каждого НС рассматриваются работодателем в целях разработки и реализации мер по их предупреждению, решению вопросов о возмещении вреда пострадавшим (членам их семей), предоставления им компенсаций и льгот. в соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (далее - молоко) производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным Минздравом России.

Все методы управления безопасностью по природе можно классифицировать на следующие группы: информационные, технологические, организационно-экономические и экономические, представленные на рисунке.

Практическая работа № 8 ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФОТБОРА ПО КОНКРЕТНОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

ВВЕДЕНИЕ

Цель работы: ознакомиться с процедурой профессионального отбора.

Профессиональный отбор — процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей. В профессиональном отборе выделяют 4 компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический. По своей сути и критериям профотбор является социально-экономическим мероприятием, а по методам — медико-биологическим и психологическим.

Основная цель отбора — привлечение работников с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способных решать поставленные перед ними задачи максимально эффективно. Следует отметить, что в широком смысле под эффективностью деятельности сотрудника понимается мера достижения не только производственных целей, но и социально-личностных, включая сохранение здоровья работника и его развития как личности.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

При профессиональном отборе определяется соответствие возможностей и взглядов кандидатов условиям и особенностям работы на конкретной должности. В малых фирмах, где нет специального подразделения по работе с персоналом, решение по отбору принимает менеджер соответствующего линейного профиля. В крупных и среднего размера фирмах к принятию решения при отборе, как правило, привлечены специалист (менеджер) по персоналу и линейный менеджер.

Результатом профессионального отбора должен стать выбор наиболее профпригодного работника (т.е. не самого наилучшего, а наиболее профессионально соответствующего данной деятельности). При нормальном (без специальных протекций) отборе предпочтение отдается соискателю, который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям.

Система психологического профессионального отбора включает комплекс специальных диагностических методик, технических средств и стандартизованных процедур. Также используются приемы обобщения, интерпретации полученной диагностической информации и составление прогнозов успешности деятельности.

Условием, определяющим практическую целесообразность психологического профотбора, является доказанность его социально-экономической оправданности, наличие обоснованной и апробированной системы отбора, опытных специалистов-диагностов.

Среди базовых кадровых технологий одной из важнейших выступает отбор персонала. Человечество на протяжении столетий формировало определенные требования к работникам и особенно к тем, кто причастен к управлению.

К настоящему времени в отечественной и зарубежной практике накоплено немало способов, обеспечивающих качество отбора персонала. Отбор - это многоактная деятельность, в которой человек участвует на протяжении практически всего периода своей активной профессиональной жизни.

Следует различать отбор при поступлении, найме на работу в организацию и отбор, многократно проводимый в период нахождения в организации (продолжительный отбор).

При найме человека на работу в процессе отбора претендентов на должность происходит идентификация характеристик нанимающегося с требованиями, выдвигаемыми как организацией в целом, так и самой должностью, ее предметной областью. На этом этапе отбора приоритетное значение имеют социальные характеристики человека и формальные критерии отбора.

Так, например, в процессе отбора персонала на государственную службу решаются задачи комплектования государственных должностей, исходя из наиболее общих требований к человеку как носителю определенных социальных качеств. Это отбор для государственной службы как

социального института, а не как для конкретного вида профессиональной деятельности. Критерии отбора при этом, как правило, имеют наиболее общий характер.

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФОТБОРА

Отбор персонала - комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации.

Отбор в организации - пролонгированный отбор, проводится в процессе профессионального развития и изменения должностного статуса государственного служащего. Он осуществляется при внутриорганизационном должностном перемещении человека, формировании резерва и реализации многих других кадровых технологий. Пролонгированный отбор существует и при распределении профессиональных задач, которые выполняются сотрудниками по поручению руководителя в повседневной деятельности организации. Не обходится без отбора и практика организации учебы персонала. Наконец, отбор существует и при решении задач сокращения персонала в организации, переводе сотрудника из одного структурного подразделения в другое и увольнении.

В ходе этого этапа отбора приоритет имеют профессиональные характеристики человека, поскольку социальные характеристики, как правило, адекватны общим требованиям, предъявляемым организацией к человеку. Отбор персонала представляет сложную кадровую технологию.

Для осуществления отбора важно соблюсти следующие необходимые условия:

- определить наиболее общие характеристики организации и на их основе сформулировать существенные социальные требования к человеку;
- раскрыть содержание, характер и условия труда персонала, определяющие содержание профессиональной деятельности и специализацию конкретной должности (предметную область, профиль должности);
- сформулировать и конституировать (официально установить) с учетом специализации должности необходимые профессионально-квалификационные требования (профессиограмму должности) к претендентам на замещение должности;
- изучить, используя разнообразные методы, качества и способности претендентов на должности и произвести их идентификацию (сопоставление, сравнение) с требованиями должности;
- установить полномочия субъектов управления процессом отбора, порядок его проведения и оформление его результатов.

Как социальный институт отбор персонала представляет систему мероприятий и субъектов управления, обеспечивающих формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации.

С точки зрения содержания отбор персонала, как кадровая технология, - это идентификация, сопоставление, соотнесение наиболее общих требований, присущих или выдвигаемых организацией, сферой деятельности с характеристиками персонала, конкретного человека.

В процессе отбора происходит поиск людей под определенные должности, установленные требования социального института, вида деятельности, решаются задачи комплектования персоналом организации, органа государственной власти.

Исходя из:

- наиболее общих требований к человеку как личности;
- требований к претенденту как субъекту социальных отношений и носителю определенных социальных качеств;
- состояния здоровья;
- возраста;
- наличия гражданства;
- общего стажа работы, в том числе и стажа работы на государственной службе, и ряда других.

Это отбор, к примеру, на государственную службу как социальный институт, а не как для конкретного вида профессиональной деятельности.

Составной частью отбора является профессиональный отбор. Это более тонкая по сравнению с отбором процедура идентификации характеристик человека и требований профессии, предметной области, которая составляет содержание функционала должности.

В ходе профессионального отбора человек подбирается на должность с учетом:

- профессиональных способностей;
- личностных качеств;
- уровня и профиля образования;
- стажа работы по специальности;
- профессионального опыта, включая соответствующие знания и действия.

Большая часть указанных требований определяет, по сути, потребность в интеллектуальном отборе персонала.

Важным элементом профессионального отбора является профессиональный психологический отбор. С его помощью осуществляется идентификация психологической структуры профессиональной деятельности и психологических характеристик личности.

Исходя из специфики должностей, в структуру профессионального отбора могут включаться медицинский, а при необходимости и другие его разновидности.

В практической работе следует различать профессиональный отбор и профессиональный подбор.

При профессиональном подборе под профессионально-квалификационные возможности человека, его профессиональный опыт осуществляется поиск наиболее соответствующих им должностей, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности, накопленный профессиональный опыт, стаж, способности человека, часто с учетом новых обстоятельств его жизнедеятельности.

Жизнь часто вносит коррективы не только в планы кадровых органов, но и в планы самого человека. Меняются его семейные обстоятельства, состояние здоровья, взаимоотношения с руководством или коллегами по работе, становятся актуальными определенные нормы трудового законодательства. В этой связи возникает необходимость поиска должностей, видов деятельности под профессиональные способности и профессиональный опыт человека. Нередко в интересах самой организации или органа государственной власти, с целью наиболее рационального использования профессиональных возможностей, например, опытного государственного служащего, требуется подобрать для конкретного человека наиболее подходящую должность. В этих случаях осуществляется профессиональный подбор.

С внедрением в практику работы служб управления персоналом технологий планирования карьеры, организации планомерной работы с резервом кадров, реализации выводов аттестации и др. потребность в профессиональном подборе существенно возрастет. Его важнейшая задача состоит в том, чтобы рационально распорядиться профессиональным потенциалом человека путем нахождения для него таких должностей, где его профессиональный опыт может быть реализован максимально. При профессиональном подборе исходят из приоритета интересов профессионала и посредством этого учитывается интерес организации.

МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Вопрос применять ли психологические тесты при приеме кандидатов на работу обсуждается давно и по-прежнему основывается на личном выборе руководителя. Причем решение зачастую основывается на предрассудках и предубеждениях в большей степени, чем на реальном знании вопроса: зачем это нужно и что это дает.

Процедура приема кандидата, как правило, состоит из одного или нескольких собеседований. Но краткий разговор с человеком не дает сколько-нибудь полного и достоверного о нем представления. Это лишь первое впечатление, которое может быть верным или нет. Кроме того, как у менеджера по персоналу, так и у кандидата в момент беседы может болеть голова, их могут донимать другие неотложные проблемы или просто у них плохое настроение. Или они друг другу не нравятся. Без объяснения причин. И, если нет четких критериев отбора, кандидат просто не попадает на следующий тур собеседования. Маленькая модель жизни.

Возможно, кандидат даже покажется приятным собеседником, и его анкетные данные удовлетворят формальным требованиям к вакансии, но кто знает, насколько успешно он будет работать, добиваться реальных результатов, насколько быстро он обучается и действует в сложных ситуациях? Для работодателя каждый кандидат в большой степени “кот в мешке”.

Наряду с послужным списком, рекомендациями и профессиональными достижениями, характеризующими его как специалиста, “принимающей” стороне необходимо знать, что он за человек, ведь он - потенциальный член коллектива. Не подведет ли в трудную минуту? Сможет ли собраться в ситуации временного цейтнота? Возьмет ли на себя ответственность в случае необходимости принятия самостоятельного решения? Не окажется ли источником ссор и конфликтов среди коллег? Конечно, за одну встречу сказать это наверняка невозможно, но кое-что узнать необходимо.

Наши впечатления соотносятся с действительностью примерно так же, как картины импрессионистов с реальными пейзажами. А впечатления, необходимо проверять. Для этого и используют тесты, прибегая, как правило, к услугам профессиональных психологов. Все же данные тестов – некоторая объективная реальность, пусть и данная нам в ощущениях. Надежность этих данных – от 20 до 70%, в зависимости от используемых методик и квалификации интерпретатора. На самом деле, в руках профессионала тесты являются достаточно достоверным источником информации, и чем их больше, тем надежнее информация. Поэтому для тестирования подбираются несколько тестов (батарея), охватывающих наиболее важные для данной профессии интеллектуальные, личностные, мотивационные и волевые качества.

Для каждой вакансии составляется свой набор (батарея) тестов, соответствующий основным компетенциям сотрудника. Грамотный управленец или менеджер по персоналу обязательно имеет систему разработанных критериев отбора кандидатов на каждую вакансию.

Например, для бухгалтера важно быть ответственным, внимательным, уметь работать с большими объемами информации, обладать хорошей памятью на цифры, высокой помехоустойчивостью и работоспособностью. Учитывая тот момент, что в бухгалтерии работают в основном женщины, руководитель может обратить особое внимание на умение бесконфликтно сосуществовать в женском коллективе.

Для линейного менеджера важен достаточно высокий уровень интеллекта, способность к стратегическому мышлению и анализу, гибкость поведения, способность принимать решения и брать на себя ответственность за них, умение общаться с клиентами и руководить подчиненными.

Дизайнер рекламного агентства должен продуцировать нестандартные идеи, иметь богатую фантазию, уметь продуктивно и самостоятельно работать, выдерживать авралы и гибко подходить к требованиям клиентов.

Основные компетенции для каждой позиции определяются менеджером по персоналу и руководителями разных уровней.

Интеллектуальные тесты.

Предназначены для выяснения уровня интеллекта и образования кандидата. Могут использоваться как тесты общего интеллекта, так и специальные, направленные на различные разновидности интеллекта. Например, для преподавателя, переводчика, специалиста по связям с общественностью, и даже для секретаря, важно обладать развитым вербальным интеллектом (то есть, хорошо владеть родным языком, уметь логично и грамотно изъясняться, обладать большим словарным запасом, точно понимать высказывания партнера и т.д.). Для коммерческого директора и маркетолога необходим высокий уровень аналитического мышления (умение анализировать и систематизировать большие объемы информации). Дизайнер и художник должен обладать пространственным мышлением и уметь решать нестандартные творческие задачи.

Могут быть включены в тест интеллекта, либо даваться отдельно, если эти навыки профессионально важны. Можно тестировать различные виды памяти, измерять ее объем и продуктивность запоминания