

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Р.Е.АЛЕКСЕЕВА»

А.Б.ЕЛЬКИН

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ

Рекомендовано Ученым советом Нижегородского государственного технического университета в качестве учебного пособия для студентов по направлению подготовки 280700 «Техносферная безопасность»

Нижний Новгород 2015

Рецензент
профессор, доктор химических наук А.Ф.Борисов

Елькин А.Б

Правовые основы безопасности : учеб. пособие / А.Б.Елькин, Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева. -Нижний Новгород, 2015.- 185с.

Приводятся требования нормативных правовых актов по охране труда. Рассмотрены основы трудового права, правовые основы охраны труда; структура и содержание государственного управления охраной труда, система управления охраной труда в организациях, а также требования безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов.

Предназначено для студентов по направлению 280700 «Техносферная безопасность» всех форм обучения.

©Нижегородский государственный
технический университет им. Р.Е.Алексеева, 2015
Елькин А.Б., 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Система законодательства Российской Федерации об охране труда.....	10
1.1. Понятие «охрана труда».....	10
1.2. Законодательство об охране труда.....	11
1.3. Основы трудового права.....	17
1.4. Трудовой договор	20
1.5. Внутренний трудовой распорядок	34
1.6. Режим труда и отдыха	36
1.7. Социальное партнерство.....	39
1.8. Особенности регулирования труда женщин.....	43
1.9. Особенности регулирования труда молодежи.....	48
2. Правовые основы охраны труда.....	50
3. Государственная политика в области охраны труда.....	60
3.1. Основные направления государственной политики в области охраны труда	61
3.2. Полномочия органов государственной власти и местного самоуправления в области охраны труда.	63
3.3. Государственное управление охраной труда	68
4. Законодательные гарантии здоровых и безопасных условий труда .	
4.1. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	80
4.2. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда	86
4.3. Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда	87
4.4. Охрана труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью	88
5. Функции и задачи обеспечения охраны труда в организации	93
5.1. Служба охраны труда в организации	93
5.2. Комитеты (комиссии) по охране труда	101
5.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	103
5.4. Обязанности работника в области охраны труда	104
5.5. Обучение и проверка знаний и требований по охране труда	106
5.6. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда	116
5.7. Государственная экспертиза условий труда.....	119
5.8. Экспертиза промышленной безопасности.....	122
5.9. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	122
5.10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания	132

5.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.....	135
5.12. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников	136
5.13. Медицинские осмотры (обследования).....	137
6. Ответственность за нарушения законодательства об охране труда	137
6.1. Виды юридической ответственности.....	137
6.2. Дисциплинарная ответственность.....	139
6.3. Административная ответственность.....	142
6.4. Уголовная ответственность.....	148
6.5. Материальная ответственность	151
6.6. Гражданско-правовая ответственность.....	155
7. Возмещение вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.....	155
7.1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	155
7.2. Скидки и надбавки к страховым тарифам.....	164
7.3. Возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.....	169
8. Правовые основы безопасности эксплуатации опасных производственных объектов.....	176
8.1. Классификация опасных производственных объектов.....	176
8.2. Обязанности организации по обеспечению промышленной безопасности.....	177
8.3. Экспертиза промышленной безопасности опасных производственных объектов.....	177
8.4. Декларация промышленной безопасности	178
8.5. Страхование ответственности опасных производственных объектов.....	179
8.6. Производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности.....	180
8.7. Техническое расследование аварий на опасных производственных объектах.....	181
Библиографический список.....	183

ВВЕДЕНИЕ

Состояние условий и охраны труда на производстве является одной из важнейших проблем в формирующейся социально-трудовой сфере новой России. Целый ряд факторов, к которым следует отнести: состояние материально-технической базы производства, уровень применяемых технологий, степень развития инфраструктуры индустрии охраны труда, развитость экономико-правовых институтов защиты работающих - определяют сложившуюся ситуацию и будущие тенденции формирования условий и охраны труда.

Все это на разных этапах развития нашего общества в последние перестроечные годы ставило перед государством, правительством, субъектами Федерации, организациями и малым бизнесом вопросы поэтапного решения задач по улучшению условий и охраны труда. К числу наиболее важных мер в этом направлении следует отнести принятие Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ-125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ФЗ-116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов и других нормативных правовых актов.

Главным результатом принятых мер по охране труда явилось усиление внимания к этим вопросам со стороны органов государственной власти, как на федеральном, так и на уровне субъектов Российской Федерации, руководителей организаций и работодателей. Были также приняты меры по совершенствованию правовой базы по охране труда, разработке высокоэффективных средств коллективной и индивидуальной защиты, созданию систем непрерывного образования в области охраны труда, разработке и внедрению автоматизированной информационной системы по охране труда в целом по Российской Федерации.

Кроме того, в последнее время активизировалось участие субъектов Российской Федерации и их органов (прежде всего управлений и отделов по условиям и охраны труда) в решении многогранных проблем охраны труда. Многими субъектами приняты законы об охране труда, положения о территориальной системе управления охраной труда, нормативные акты и программы мер по улучшению условий и охраны труда. Большая работа проводится в организациях, вводятся новые технические средства коллективной защиты, разрабатываются новые модели систем управления охраной труда.

Вместе с тем принятые меры не привели к кардинальным изменениям условий и охраны труда на производстве, поэтому состояние условий и охраны

труда во многих отраслях и организациях продолжает оставаться неудовлетворительным, в результате чего сохраняется высокий уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Россия – единственная страна в Восьмерке крупнейших развитых государств, где в минувшие десятилетия убывало население. Его численность за последние 15 лет сократилась на 10,3 млн. чел. Согласно прогнозу ООН, при сохранении существующих основных демографических параметров уровня смертности и рождаемости к середине текущего столетия численность населения России уменьшится с 142,7 млн. до 101 млн. чел. В основе диспропорции в демографических показателях по сравнению с основными развитыми странами мира лежит сверхсмертность населения. При одинаковой рождаемости смертность в возрасте от 15 до 60 лет в 3 раза выше, чем в европейских странах.

Средняя продолжительность жизни мужского населения в России составляет 59 лет, т.е. ниже, чем в Египте и Боливии. Аналогичный показатель в европейских странах составляет 74 года. Критическая демографическая ситуация обусловлена совокупностью различных факторов и требует проведения адекватной государственной демографической политики. Все ее мероприятия необходимо разделить на 3 группы: направленные на снижение смертности, на рост рождаемости и на повышение общей репродуктивной способности населения. При этом миграционную политику следует рассматривать как самостоятельное направление.

По данным РОССТАТа, в 2005 году коэффициент частоты производственного травматизма со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих составил 0,124. Эти данные РОССТАТа получены в результате статистических наблюдений за примерно 5000 чел. Этот показатель, который в последние годы ежегодно снижается, – это наиболее объективный показатель, который характеризует состояние охраны труда. В настоящее время он в 2-2,5 раза превышает соответствующий показатель в США и странах Евросоюза.

Более высокий уровень смертельного травматизма отмечается только в Бразилии, Таиланде, Мексике и Индонезии.

Поскольку в экономике страны было занято всего более 72 млн. чел., в том числе 5 млн. нелегальных эмигрантов, и от 20% до 30% составляет неформальный сектор, мы можем говорить о том, (применяя этот коэффициент), что на производстве в действительности погибают около 5000 человек.

С конца 1980-х гг. наблюдается устойчивый рост смертности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте. С 1986 года по 2004 год смертность в трудоспособном возрасте возросла почти в 2 раза. Самый высокий темп

прироста смертности - более чем в 2 раза - наблюдается у мужчин в возрасте 25-50 лет и у женщин 25-40 лет.

Смертность от профзаболеваний в результате трудовой деятельности в России, к сожалению, не регистрируется.

По оценкам экспертов МОТ, которые получены в результате исследований, проведенных в 15 странах Евросоюза, где наиболее надежная система регистрации, причина профзаболеваний и смертности в результате трудовой деятельности находится в соотношении 1:20, т.е. на каждый зафиксированный смертельный несчастный случай приходится еще 20 смертей, которые в той или иной степени связаны с производственными факторами.

Среди профессий преимущественно женского труда ведущее место по риску формирования профессиональных заболеваний, как это ни странно, занимают медсестры и санитарки, на долю которых приходится 11% всех случаев вновь установленных профзаболеваний среди женщин.

Далее идут работницы, занятые на строительных работах:

маляры, штукатуры – около 6%, машинисты кранов – около 5% и рабочие-станочницы, такие как шлифовщики, заточники и т. д.

Большое влияние на здоровье работающего человека оказывают и вредные факторы производственной среды, особенно на репродуктивное здоровье мужчин и, в большей степени, женщин. Каждая шестая женщина, работающая под воздействием химических веществ страдает бесплодием, у каждой седьмой женщины, работающей в таких условиях, беременность заканчивается самопроизвольным выкидышем.

В результате воздействия неблагоприятных факторов условий труда у родителей появляются дети с ослабленным здоровьем. Известно, что 80-90% призывающихся в армию новобранцев имеют отклонения в состоянии здоровья. Такое положение приводит и к существенным экономическим потерям, которые по экспертной оценке ведущих экономистов в области охраны труда, составляют ежегодно 47,8 млрд. руб., или 1,9% от ВВП. Эта цифра согласуется и с данными МОТ, которые говорят о том, что 4% ВВП теряется за счет негативного воздействия производственной среды. Из чего складывается эта цифра? В результате смертельного травматизма при несчастных случаях потери составляют 56,2 млрд., вследствие роста инвалидности и профзаболеваний 24,5 млрд. руб., временная нетрудоспособность по причине производственных травм дает 223,1 млрд. руб. Ежегодные расходы РФ из федерального бюджета и внебюджетных фондов составляют 47 млрд. руб. Выплаты из Пенсионного фонда - 10,4 млрд.руб. Выплаты из Пенсионного фонда по инвалидности вследствие трудового увечья и профзаболеваний - 6,6 млрд. руб. Выплаты Фонда социального страхования на пособия по временной нетрудоспособности

и на реабилитацию пострадавших - 30 млрд. руб. Расход работодателей на компенсации и т. д. составляют 57 млрд. руб.

В последние годы наблюдается рост количества работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Начиная с 1997 года, этот показатель увеличивается - с 17,1% до 22,3% в 2005 году. В стране практически более чем каждый 5-й работник трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Ситуация, сложившаяся со смертностью, связана с производственным травматизмом и профзаболеваниями и требует принятия безотлагательных мер на государственном уровне.

Нельзя сказать, что Министерство здравоохранения и социального развития и все наши службы, и региональные, и службы охраны труда на предприятиях, не принимали мер. Основным направлением работы в 2005 году было совершенствование законодательной базы в области охраны труда. В Трудовой кодекс РФ внесены существенные изменения и дополнения в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, который внес изменения и дополнения практически в каждую статью Трудового кодекса.

Внесены поправки, которые позволяют применять единый подход с предоставлением компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и опасными условиями труда на основе единых санитарно-гигиенических критериев оценки и классификации условий труда.

Подготовка бакалавров по направлению «Техносферная безопасность» (280700) включает изучение дисциплины «Правовые основы безопасности».

Цель дисциплины - формирование знаний по охране труда, действующие законодательные и нормативные акты по охране труда, разрабатывать и реализовывать мероприятия по безопасности труда, принимать обоснованные управленческие решения по улучшению условий труда.

Специалист по охране труда должен владеть нормативной базой по охране труда, уметь вести учет и анализ травматизма и профзаболеваний на производстве, оказывать помощь структурным подразделениям по оценке условий труда и организации специальной оценки условий труда, участвовать в проведении производственного контроля и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты, планировании и разработке программ по улучшению условий труда.

На специалиста по охране труда возлагается:

- организация и проведение обучения, проверка знаний требований охраны труда, вводный инструктаж по охране труда;
- методическая помощь руководителям структурных подразделений по разработке и пересмотру инструкций по охране труда;
- организация и проведение медосмотра, составление списков работающих,

которым необходимо предоставлять льготы и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда;

- организация расследования несчастных случаев на производстве;
- подготовка документов по социальному страхованию в связи с несчастными случаями или профзаболеваниями;
- составление отчетности по охране и условиям труда;
- проведение пропаганды по вопросам охраны труда, информирование работников об условиях труда, о действующих в РФ законах и нормативных актах по охране труда;
- рассмотрение заявлений, жалоб работников по вопросам охраны труда и подготовка предложений руководителю организации по устранению недостатков и др.

1. Система законодательства Российской Федерации об охране труда

1.1. Понятие «Охрана труда»

Согласно Трудового кодекса (статья 209) под охраной труда понимается «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия».

Применительно к системе правовых мероприятий следует отметить, что все российское трудовое законодательство направлено на решение вопросов охраны труда: запрещение переводов на другую работу без согласия работника, ограничение увольнений по инициативе администрации, регулирование рабочего времени и времени отдыха (например, ограничение сверхурочных работ) - все эти и другие положения законодательства охраняют трудовые права рабочих и служащих. Вместе с тем существуют нормы законодательства, направленные непосредственно на регулирование планирования и организации труда в организации, устанавливающие право на здоровые и безопасные условия труда и ответственность за их нарушение. Эти нормы обычно и рассматриваются как законодательство об охране труда.

Три аспекта, характеризующих охрану труда

В трудовом праве охрана труда может рассматриваться в трех аспектах:

- институт трудового права ;
- элемент трудового правоотношения;
- субъективное право работника.

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

Как элемент трудового правоотношения, охрана труда представляет собой встречные (корреспондирующие друг другу) права и обязанности работника и работодателя (администрации) по соблюдению требований безопасности условий труда, безопасной эксплуатации техники и соблюдению в интересах безопасности труда технологии производства.

В качестве субъективного права работников охрана труда состоит в законодательном закреплении такого правового положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях, в которых одним из субъективных прав каждого работника является право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую

работник обязался выполнять по трудовому договору.

В науке трудового права и в учебной литературе принято понимать охрану труда также в широком смысле как всю совокупность норм законодательства о труде, направленную на охрану и защиту трудовых прав работников, их положения в сфере труда.

Триединая задача охраны труда

Основной целью законодательства об охране труда является решение триединой задачи

- защита работающих от воздействия опасных и вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте (безопасность труда);
- обеспечение компенсаций при работе во вредных условиях труда и при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости;
- проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

Возникновение и развитие законодательства по охране труда обусловлено развитием современной промышленности и индустриализацией. Поэтому на первых этапах законодательство по охране труда было направлено в основном на разрешение таких проблем, как безопасная работа машин и оборудования, защита работников от воздействия опасных веществ, оказание первой медицинской помощи, компенсация в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

Позднее возникла необходимость охвата других аспектов, например, профилактики несчастных случаев, профессиональной и производственно обусловленной заболеваемости путем проведения периодических медицинских осмотров и улучшения производственной среды (защита от шума, вибрации, запыленности, разработка стандартов и норм на содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны и т.п.). Были приняты нормы, направленные на охрану труда и здоровья отдельных категорий трудящихся либо в связи с их повышенной уязвимостью (молодежь, женщины), или по причине воздействия на них специальных факторов (горняки, металлурги, строители, моряки и другие категории работников).

1.2. Законодательство об охране труда

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных

нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации в главе «Основы конституционного строя» провозглашает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, а в статье 37 главы «Права и свободы человека и гражданина» провозглашается, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Согласно статье 41 этой главы сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом. Статьей 53 закреплено право каждого на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц.

Трудовой кодекс РФ об охране труда

Одним из важнейших федеральных законов в области охраны труда является Трудовой кодекс РФ: это федеральный закон, действующий на всей территории нашей страны, регулирующий трудовые отношения работников и работодателей.

ТК РФ устанавливает трудовые права и обязанности работников, регламентирует взаимоотношения сторон при заключении трудового договора между работниками и работодателями, определяет содержание коллективного договора и порядок его разработки; регулирует продолжительность рабочего времени и времени отдыха, вопросы оплаты труда, возмещения ущерба; определяет обязанности работников по соблюдению трудовой дисциплины. ТК РФ регулирует вопросы применения труда женщин, молодежи и инвалидов.

В ТК РФ имеется специальный раздел «Охрана труда». Кроме того, в ряде статей других разделов ТК РФ содержатся нормы, либо напрямую, либо опосредовано, регулирующие отношения в сфере охраны труда. В целом Кодекс касается обширного комплекса таких важных вопросов, как:

- основные направления государственной политики в области охраны труда;
- установление правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены;
- обязанности работника в области охраны труда;
- медицинские осмотры работников;
- критерии соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда: в частности, запрещается строительство,

реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов требованиям охраны труда;

- статус служб охраны труда в организации;
- статус комитетов (комиссий) по охране труда;
- установление гарантий права работников на труд в условиях,

соответствующих требованиям охраны труда. В частности, отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- выдача работникам молока и лечебно-профилактического питания;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание

работников, в частности, перевозка в лечебные учреждения работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний транспортными средствами работодателя или за его счет;

- обучение и профессиональная подготовка всех работников организации, в том числе ее руководителя, по охране труда;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- перерывы, включаемые в рабочее время;
- переводы на более легкую работу;
- особенности труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов;
- правила расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- материальная ответственность работодателя перед работником, в

частности, предусмотрены: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника; материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы; возмещение морального вреда, причиненного работнику;

- защита трудовых прав работников, основными способами которой являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками своих трудовых прав.

Законодательство об основах охраны труда

На граждан Российской Федерации, работающих по найму в других государствах, распространяется законодательство об охране труда государства работодателя, а на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией РФ, распространяется законодательство об охране труда РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

Правовую базу охраны труда составляет ряд других законов. Среди них ФЗ-125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федеральный закон от 21 июля 1997г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» - ФЗ-116, Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. ФЗ - 184 «О техническом регулировании», а также иных законов, например, статьи 49 и 50 «Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан» от 22 июля 1993 г. - ФЗ - с изменениями от 2 марта 1998г., в которых предусмотрен порядок проведения экспертизы нетрудоспособности медико-социальными экспертными комиссиями, перевода работника на другую работу по состоянию здоровья, а также обязательность рекомендаций медико-социальной экспертизы по трудовому устройству граждан для администрации организаций независимо от формы собственности.

Другим примером закона, ряд норм которого относится к охране труда, является Федеральный закон от 30 марта 1999 г. ФЗ - «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», где установлены санитарно-эпидемиологические требования к определенным объектам и видам работ, к условиям труда, а также нормы о санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятиях, о государственном противоэпидемическом надзоре, государственной санитарно-противоэпидемической службе РФ и ответственности за нарушение санитарного законодательства (ст. ст. 13-17, 22, 24-25, 44, главы IV, VI, VII).

Важное место занимают постановления Правительства РФ, например, Постановление Правительства РФ от 26 августа 1995г. «О мерах по улучшению условий и охраны труда», Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве», Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных

правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»,

постановление Минтруда России от 17 декабря 2002 г. № 80 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке государственных требований охраны труда», постановление Минтруда России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», постановление Минтруда России от 19 февраля 2009 г. № 45 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда», другие постановления, утверждающие правила охраны труда (отраслевые и межотраслевые), приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008 г. N 541 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий.

Коллективные договора и соглашения

Значительное место в системе актов, составляющих правовую основу охраны труда занимают соглашения по социально-трудовым вопросам всех уровней (особенно отраслевые и региональные) и коллективные договоры. Закон РФ от 24 ноября 1995г. № 176-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» - предусматривает включение в их содержание положений, касающихся обеспечения экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, улучшения условий и охраны труда работников (ст. ст. 13 и 21).

Вопросам коллективных договоров и соглашений посвящена глава 7 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40). Коллективный договор заключается сроком не более трех лет и может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43).

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции (ст. 45 ТК РФ). Срок действия соглашения не может превышать трех лет. Действие соглашения может быть продлено на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания должны быть направлены представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Названный орган выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. Такие условия недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК)

В разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности участвуют профессиональные союзы. Нередко они сами разрабатывают проекты таких актов и вносят их в компетентные органы.

Участие профсоюзов в разработке колдоговоров и соглашений

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников (а значит и право на безопасные и здоровые условия труда), рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Проекты таких актов рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы (п. 1 ст. 11). Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями своих предложений (п. 4 ст. 11 того же Федерального закона).

Межправительственные акты по охране труда

Создание Содружества Независимых государств, стремление стран-участниц СНГ, в том числе России, к сближению не только в экономике, политике, но и в правовом регулировании общественных отношений на их территориях, вызвало потребность в разработке и принятии модельных и рекомендательных законодательных и иных нормативных правовых актов, которые могли бы быть использованы странами-участницами в своей правотворческой деятельности, служили основой для этого и путем к определенному единообразию правового регулирования. Среди принятых Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ - Модельный закон «Об охране труда». Он направлен государствам-участникам Межпарламентской Ассамблеей с рекомендацией для использования его в национальном законодательстве.

Между Россией и рядом стран заключены межправительственные соглашения о сотрудничестве в области охраны труда и порядка расследования несчастных случаев на производстве. Правительство Российской Федерации определило полномочные органы от Российской Федерации по их реализации: по реализации Соглашения о сотрудничестве в области охраны труда, подписанного 9 декабря 1994 г. с государствами - участниками СНГ, - Минтруд России; Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, подписанного также 9 декабря 1994г. - Федеральная инспекция труда.

Российское законодательство об охране труда учитывает международные нормы и, прежде всего, конвенции и рекомендации МОТ, других международных организаций.

В качестве примеров можно привести ратификацию конвенций и рекомендаций Международной организации труда - федеральный закон от 11 апреля 1998 года N 58-ФЗ «О ратификации конвенции 1947 года об инспекции труда и протокола 1995 года к конвенции 1947 года об инспекции труда, конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде», федеральный закон от 26 апреля 2004 года N 28-ФЗ «О ратификации конвенции о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (конвенции № 152)»

1.3. Основы трудового права

В Конституции Российской Федерации (ст. 37) сказано:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

Одним из важнейших положений Конституции Российской Федерации является запрещение принудительного труда. *Принудительный труд* – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии законом он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: а) нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; б) возникновением опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, либо выполнением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Не является принудительным труд, выполняемый в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), когда существует угроза жизни населению или его части.

Не относится к принудительному труду, выполняемый по приговору суда в качестве уголовного наказания (отбывание наказания в виде обязательных работ и в виде ограничения свободы).

Основными принципами правового регулирования трудовых отношений, включая охрану труда, в нашей стране признаются:

1) право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

2) право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

4) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля над их соблюдением;

5) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

б) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

7) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Нормы трудового права зафиксированы и содержатся в различных нормативных правовых документах. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- ◆ указами Президента Российской Федерации;

- ◆ постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (в первую очередь, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации);

- ◆ нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- ◆ нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Большую роль в правовом обеспечении организации управления охраной труда играют Федеральные законы «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», и ряд других, затрагивающих вопросы охраны труда, здоровья и окружающей среды, безопасности производственной деятельности.

Поскольку в сфере трудовых отношений главенствующая правовая позиция принадлежит Трудовому кодексу, установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, не должны ему противоречить. Если такое противоречие есть, то применяются нормы Трудового кодекса.

В свою очередь, указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу и другим федеральным законам; постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам и указам Президента Российской Федерации; а нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Эти акты не должны противоречить Трудовому кодексу, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

1.4. Трудовой договор между работником и работодателем

Трудовой договор – основа основ правоотношений работника и работодателя, связанных с выполнением взаимных обязательств по найму.

Трудовой договор обеспечивает возможность учитывать (согласовывать) и фиксировать взаимные интересы и обязанности работодателя и работника на период их правоотношений, связанных с трудом работника в интересах данного работодателя.

Заклучая трудовой договор, гражданин реализует предоставленное ему Конституцией РФ право свободно выбирать работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией.

Для работодателя право заключать трудовые договоры означает возможность подбирать таких работников, которые по своим профессиональным и деловым качествам соответствуют той или иной поручаемой им работе, являются наиболее квалифицированными и опытными, а потому нужными, работниками.

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора как юридического акта (ст. 56): «**Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Понятие, сформулированное в ст. 56 ТК РФ, позволяет выделить основные признаки, помогающие отличать трудовой договор от связанных с применением труда гражданско-правовых договоров подряда (ст. 702 ГК РФ): на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (ст. 769 ГК РФ); возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ); поручения (ст. 971 ГК РФ) и др.

Выполнение наемным работником конкретной трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) – *основной отличительный признак* трудового договора.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, все указанные гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, цель которой – достижение конечного результата. Достижение же конкретного, обусловленного договором результата, влечет за собой прекращение этого договора.

При выполнении работы (трудовой функции) по трудовому договору выделить индивидуальный конечный результат труда каждого работника

довольно сложно. Так, результат труда инженера, экономиста, бухгалтера, менеджера и др. при выполнении своих трудовых обязанностей, как правило, выражается в результате работы отдела, цеха или организации в целом. В связи с этим трудовая функция работника не направлена на достижение какого-либо индивидуального конечного результата. Хотя в процессе ее выполнения достижение тех или иных конкретных результатов возможно. Однако достижение того или иного конкретного результата в процессе выполнения трудовой функции не является целью трудового договора и не прекращает его действие в связи с достижением этого результата.

Важным отличием трудового договора от гражданско-правовых является то, что трудовая функция, порученная работнику трудовым договором, выполняется лично им и никем более. Работник не вправе перепоручить эту работу (или часть ее) другому лицу (да зачастую и не может – на большинстве предприятий действует контрольно-пропускной режим и т. п.). Для заказчика, заключившего гражданско-правовой договор о выполнении работы, как правило, не имеет значения, как будет выполняться эта работа – лично подрядчиком (исполнителем) или с привлечением других лиц.

Таким образом, в отличие от трудового договора, предметом которого является сам процесс труда работника, выполняющего работу по определенной специальности, квалификации или должности, выполнение работы по гражданско-правовому договору – лишь способ достижения результата, обусловленного договором.

Второй по важности признак, отражающий специфику трудового договора, – подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при выполнении трудовой функции.

В отличие от трудового договора, по которому работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим рабочего дня, технологическую дисциплину, точно и своевременно исполнять распоряжения работодателя и др.), отношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, предполагают автономию воли исполнителя. Так, по договору подряда, если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (п. 3 ст. 703 ГК РФ).

Возникновение особых правоотношений работника и работодателя после подписания трудового договора ведет к возникновению различий труда наемного работника и человека, работающего в рамках договора гражданско-правового характера.

К ним, в частности, относится обязанность работодателя по трудовому договору обеспечивать работнику безопасные условия труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами. В то же время в

соответствии с гражданско-правовыми договорами исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами (например, п. 1 ст. 704 ГК РФ).

В отличие от трудового договора, по которому работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК), по гражданско-правовым договорам оплата производится по окончании работы за ее конечный результат в соответствии с ценой, обусловленной договором (см. ст. 711, 774, 781, 972 ГК РФ).

Отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, весьма важно. Заключив трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства и приобретает право на соответствующие социальные гарантии и компенсации, предусмотренные этим законодательством (оплачиваемый отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и пр.), в том числе в сфере охраны труда. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, права на такие гарантии и компенсации не имеют.

Содержание трудового договора – это описанная совокупность его всех условий. Какие условия должен и может содержать трудовой договор, определяется ст. 57 ТК РФ.

«В трудовом договоре указываются:

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

- ◆ сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

- ◆ идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

- ◆ место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- ◆ место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место

работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

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

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

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

◆ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

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

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

◆ условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

◆ другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового

договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

- ◆ об испытании;

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

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

- ◆ о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- ◆ об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- ◆ об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Цель заключения трудового договора в письменной форме – зафиксировать достигнутое сторонами соглашение о приеме гражданина (физического лица) на работу и условиях его труда. Наличие у работника и у

работодателя идентичных экземпляров трудового договора позволит избежать разногласий между ними по поводу их конкретных прав и обязанностей.

По общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя (ст.61 ТК).

В последнем случае трудовой договор считается заключенным, если работодатель оформит с работником трудовой договор в письменной форме (что он обязан сделать не позднее трех дней со дня фактического допуска работника к работе). При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников законами и иными нормативными правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Подобная ситуация может возникнуть, когда от имени работодателя выступают иные уполномоченные им лица (юридические и физические), а также его обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства), находящиеся к тому же в другой местности.

На основании заключенного трудового договора работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение, содержание которого должно полностью совпадать с условиями указанного договора (ст.68 ТК).

Порядок заключения трудового договора

Трудовой договор заключается между работником и работодателем путем непосредственных переговоров. Стороны свободны в выборе партнера и определении (в пределах, установленных законодательством) условий трудового договора. Однако если работник абсолютно свободен в выборе работодателя, то работодатель может устанавливать только такие критерии для отбора претендентов, как уровень квалификации, опыт работы, деловые качества, дополнительные навыки, необходимые для выполнения трудовой функции (знание иностранного языка, владение смежной профессией и т. п.).

ТК признает необоснованным любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу. Исключение из общего правила, запрещающего отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом.

Работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию этого лица причина отказа должна быть изложена в письменной

форме. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд (ст. 64 ТК).

При заключении трудового договора гражданин предъявляет работодателю документы, перечень которых предусмотрен ст. 65 ТК. Прежде всего, это документ, удостоверяющий личность. Основным таким документом является паспорт.

При заключении трудового договора, если речь не идет о работе по совместительству или работнике, заключающем трудовой договор впервые, работодатель должен потребовать от поступающего также предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке. Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка оформляется работодателем.

Помимо документа, удостоверяющего личность, и трудовой книжки, работник предоставляет также страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если лицо поступило на работу впервые, этот документ оформляет работодатель. Страховое свидетельство выдается работнику на руки и хранится у него.

Поступающий на работу должен сообщить работодателю также ИНН – идентификационный номер налогоплательщика.

Военнообязанные, а также подлежащие призыву на военную службу лица, предъявляют также документы воинского учета.

Если работа, для выполнения которой заключается трудовой договор, требует специальных знаний (подготовки), работник обязан предъявить документ об образовании (специальности, квалификации), например диплом врача, удостоверение водителя автомашины. Прием на работу без указанных документов не допускается.

Медицинское освидетельствование проводится с целью определения пригодности работника (по состоянию здоровья) к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также предупреждения возникновения и распространения болезней.

Вступление трудового договора в силу

С момента подписания обеими сторонами – работником и работодателем – трудовой договор считается вступившим в силу. Однако стороны вправе (при его заключении) определить в договоре иной срок его вступления в силу. При этом в договоре должна быть указана точная дата его вступления в силу, т. е. число, месяц и год. Если трудовой договор с работником не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя, трудовой договор считается вступившим в силу со дня фактического допуска работника к работе.

Вступление трудового договора в силу означает, что с этого момента его стороны приобретают права и обязанности, вытекающие из трудового правоотношения.

Если при заключении трудового договора стороны не оговорили день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления трудового договора в силу (например, если трудовой договор подписан сторонами 1 сентября 2006 г., то работник должен приступить к работе 2 сентября 2006 г.).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В приказе (распоряжении) о приеме на работу должны быть указаны профессия, специальность, квалификация или должность работника, размер (условия) оплаты труда или должностной оклад, а также дата приема на работу. В тех случаях, когда при заключении трудового договора стороны специально оговаривают конкретное структурное подразделение, куда принимается работник, либо конкретный механизм или агрегат (рабочее место), на котором он будет работать, это отмечается в приказе.

Руководитель не вправе включать в приказ о приеме на работу условия труда, не соответствующие тем, которые предусмотрены трудовым договором. Например, установить срок испытания, если трудовым договором такое условие не предусмотрено.

В трехдневный срок со дня подписания трудового договора сторонами работодатель обязан – под роспись – ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу. По требованию работника он должен выдать копию приказа (распоряжения), заверенную надлежащим образом.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК).

Основания прекращения трудового договора

Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены в ст. 77 ТК и распространяются на всех работников.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- ◆ соглашение сторон;
- ◆ истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- ◆ расторжение трудового договора по инициативе работника;
- ◆ расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- ◆ перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- ◆ отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- ◆ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением ранее определенных сторонами условий трудового договора;
- ◆ отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- ◆ отказ работника от перевода на работу вместе с работодателем в другую местность;
- ◆ обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- ◆ нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Соглашение сторон

Поскольку стороны (работодатель и работник) вольны заключить трудовой договор, они также вольны по взаимному согласию прекратить его. На этом основании может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Условием применения данного основания является взаимное согласие сторон. В ряде случаев это основание применяется, когда невозможно использовать другие основания прекращения трудового договора. Как правило, такому соглашению предшествует договоренность о выплате работнику денежной компенсации в размере, определенном сторонами трудового договора.

Истечение срока трудового договора

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. Такое основание расторжения трудового договора применяется

независимо от того, кто является инициатором прекращения трудового правоотношения в связи с истечением его срока. Однако Трудовой кодекс предусматривает, что если решение о расторжении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Если срок трудового договора истек, и ни одна из сторон не потребовала его прекращения, то срочный трудовой договор при продолжении трудовых отношений считается трудовым договором, заключенным на неопределенный срок. Впоследствии такой трудовой договор может быть расторгнут лишь на общих основаниях.

Не всегда срочный трудовой договор заключается на определенный срок. В ряде случаев время его действия ограничено временем выполнения определенной работы. В этих случаях трудовой договор расторгается по завершении данной работы.

Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

Перевод осуществляется по согласованию между работодателями.

Прекращение трудового договора в связи с переводом к другому работодателю и заключение трудового договора с организацией, пригласившей работника на работу в порядке перевода, оформляются в точном соответствии с формулировками п. 5 ст. 77 ТК.

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией

Трудовой кодекс предусматривает, что при переходе права собственности на имущество к другому собственнику, а также в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией трудовые отношения с согласия работника продолжают. Исключение предусмотрено только для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. С этими лицами новый собственник может прекратить трудовой договор не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Однако на практике нередки случаи, когда работники, имея право продолжать трудовые отношения, отказываются выполнять работу у нового собственника, а также при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации. В этих случаях, если отсутствует заявление об увольнении по собственному желанию, применяется п. 6 ст. 77 ТК: отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенными сторонами условий трудового договора

Это основание прекращения трудового договора применяется в тех случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда у работодателя происходит изменение определенных ранее сторонами условий трудового договора, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях.

При этом следует учитывать, что, во-первых, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о введении указанных изменений не позднее чем за два месяца до их введения, во-вторых, при несогласии на продолжение работы в новых условиях работнику должна быть предложена иная имеющаяся в организации работа, соответствующая его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Только в том случае, когда такая работа отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК.

Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением

В соответствии со ст. 72 ТК работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. В случае отказа работника от перевода либо отсутствия в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК.

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

Зачастую перемещение работодателя в другую местность исключает для работника возможность продолжения трудовых отношений на прежних условиях. Поэтому при его отказе от перевода на работу в другую местность трудовой договор с работником прекращается.

Под другой местностью понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Конкретными обстоятельствами, влекущими прекращение трудового договора независимо от воли сторон, могут быть, например, призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, чрезвычайные обстоятельства, препятствующие

продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие).

К обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относится также осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

Трудовой кодекс предусматривает в числе оснований прекращения трудового договора смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Для работодателя законодательством предусмотрен исчерпывающий перечень, на основании которого он может расторгнуть трудовой договор. Предусматривать дополнительные по сравнению с законодательством основания увольнения в трудовом договоре можно, только если это допускается законом. Такие основания можно включать в трудовой договор с:

- ◆ руководителем учреждения или членами коллегиального исполнительного органа;

- ◆ надомником (ст. 312 ТК).

Трудовой кодекс предусматривает, что работодатель может расторгнуть трудовой договор в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- 2) сокращения численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя;

- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (дополнительные основания увольнения предусмотрены, например, для совместителей, педагогических работников и др.)

Трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых отношений между работодателем и работником. Трудовое законодательство в России ориентировано, прежде всего, на защиту интересов работника, поэтому вероятность издержек, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, и их размер довольно высоки. Минимизировать издержки, в случае их возникновения, работодатель может только знанием и грамотным использованием положений закона при работе с трудовыми договорами.

Заклучив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником и с этого момента вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Со своей стороны работодатель приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, добросовестного отношения к трудовым обязанностям, исполнения указаний и распоряжений руководителя в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. В случае необходимости работодатель вправе применять к работнику меры дисциплинарного воздействия.

1.5. Внутренний трудовой распорядок

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на работе, как в процессе самого труда, так и во время перерывов в работе во время пребывания работников на территории учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт работодателя, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189 ТК РФ).

В отдельных отраслях экономической деятельности трудовой распорядок для основных работников определяют уставы, положения, утверждаемые Правительством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка должны иметь все учреждения. Эти правила включают обязанности не только работников, но и руководителей учреждения, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструкций по охране труда, других правил безопасности производственной деятельности, производственной санитарии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следующих семи разделов:

1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;

2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко положения Трудового кодекса РФ с их уточнением для данного учреждения);

3) основные обязанности работника;

4) основные обязанности работодателя (администрации);

5) рабочее время и его использование: режим рабочего времени для всего учреждения и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу работы), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);

6) меры поощрения за успехи в труде;

7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех учреждениях, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и правила внутреннего трудового распорядка для других работников, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством страны. Поскольку уставы и положения о дисциплине являются специальным законодательством и распространяются на тех основных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный проступок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанности работников и их руководителей.

1.6.Режим труда и отдыха

Режим труда и отдыха складывается из рабочего времени и времени отдыха.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ◆ для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- ◆ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- ◆ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- ◆ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ◆ для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

- ◆ для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

- ◆ для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- ◆ при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- ◆ при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч.1 ст. 92 Трудового кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в

предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть ознакомлены (в письменной форме) со своим правом отказаться от работы в ночное время. Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

1.7. Социальное партнерство

Социальное партнерство, закрепленное Трудовым кодексом РФ, является в трудовом праве России новым методом правового регулирования труда, служащим для урегулирования противоречивых интересов работников и работодателей.

Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнерство в сфере труда (чаще называемое просто социальное партнерство) как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

Социальное партнерство осуществляется в формах:

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Социальное партнерство осуществляется на шести уровнях, включающих:

◆ *федеральный уровень*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;

◆ *межрегиональный уровень*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации

◆ *региональный уровень*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;

◆ *отраслевой уровень*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

◆ *территориальный уровень*, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

◆ *локальный уровень*, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Основными принципами социального партнерства, закрепленными в ст. 24 ТК, являются:

◆ *соблюдение норм законодательства*: все стороны и их представители должны соблюдать нормы трудового законодательства и требования иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

◆ *полномочность представителей сторон*: требуется документальное письменное подтверждение, что данное лицо является представителем такой-то стороны с такими-то полномочиями;

◆ *равноправие сторон как в инициативе переговоров*, их ведении и подписании коллективных договоров и соглашений, так и в контроле над их выполнением;

◆ уважение и учет интересов сторон;

◆ *заинтересованность сторон* в участии в договорных отношениях;

◆ *свобода выбора и обсуждения вопросов*, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений, определяемое сторонами свободно без всякого внешнего давления на них; запрещается всякое вмешательство, ограничивающее права сторон, особенно работников (ст. 5);

◆ *добровольность принятия обязательств*: каждая сторона принимает на себя обязательства по коллективному договору или социально-партнерскому соглашению путем консенсуса, уступая друг другу, но добровольно, т. е. одна сторона может и не принять на себя обязательство, какое хочет иметь другая сторона в договоре, соглашении (данный принцип связан с предыдущим, поскольку без свободы не может быть и добровольности сторон);

◆ *реальность принимаемых сторонами на себя обязательств*: сторона должна брать на себя по договору, соглашению такое обязательство, которое она реально способна исполнить, и не принимать декларации в виде обязательств (данный принцип тесно связан с предыдущим);

◆ *систематичность контроля* над выполнением коллективных договоров, соглашений;

◆ *обязательность выполнения* коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Заметим, что социально-трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения. Они включают в себя трудовые отношения, отношения по социальному обеспечению

и бытовому обслуживанию, т. е. все отношения социальной сферы. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях. Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений, контроле за их выполнением, при реализации права на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация, ее орган (профком) или иные представители, избираемые работниками, а при

формировании трехсторонних комиссий, проведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров, соглашений – соответствующие объединения профсоюзов на различных уровнях социального партнерства и их представители.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или если таковая объединяет менее половины работников, на общем собрании работники могут поручить представлять их интересы этому профкому либо иному представительному органу. Наличие иного представителя не является препятствием для осуществления профкомом его полномочий.

Представителями работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора является руководитель учреждения или уполномоченные им лица. При заключении или изменении социально-партнерских соглашений на разных их уровнях, разрешении при этом возникших коллективных трудовых споров, деятельности соответствующей трехсторонней комиссии интересы работодателей представляет соответствующее объединение работодателей.

В наше время коллективные переговоры в наибольшей мере отражают социальное партнерство работников и работодателей в сфере труда.

Коллективные переговоры между работниками и работодателями появились во второй половине XIX века в промышленно развитых странах для разрешения конфликтов. Международная организация труда предусмотрела их проведение в Конвенции МОТ №98 (1948 г.) «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров», а в 1981 г. МОТ приняла Конвенцию №154 «О содействии коллективным переговорам».

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа

Отказ работодателя приступить к переговорам или уклонение от переговоров служит основанием для начала процедуры разрешения коллективного трудового спора, так как такой отказ означает начало этого спора.

Приоритет в определении предмета, содержания переговоров предоставлен представителям работников. Ведение переговоров и подготовка договоров, соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Для этого их решением определяется комиссия, ее состав (на паритетных началах), сроки.

При разногласии сторон в ходе переговоров составляется протокол разногласий, который передается соответствующей примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора, образуемой сторонами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий является началом коллективного трудового спора.

Целью, как коллективного договора, так и соглашений, является установление такого договорного регулирования социально-трудовых отношений при согласовании интересов сторон, чтобы оно было выше по уровню, чем предусмотрено законодательством.

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

В этом понятии кратко указаны стороны и содержание коллективного договора. Это всегда двусторонний акт. Коллективный договор может заключаться в учреждении в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

1.8. Особенности регулирования труда женщин

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Особенности регулирования труда женщин регламентируются:

- ◆ Трудовым кодексом РФ (ст. 253 – 264);
- ◆ Постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
- ◆ Санитарными правилами и нормами 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»;
- ◆ Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» и рядом других документов.

Ограничения по применению труда женщин, предусмотренные Трудовым кодексом:

- ◆ запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда;
- ◆ запрещение переноски и перенапряжения женщин тяжестями, превышающими установленные нормы;
- ◆ ограничение труда женщин на ночных и сверхурочных работах и ограничение направления женщин в командировки;
- ◆ определенные льготы беременным женщинам, кормящим матерям или имеющим малолетних и несовершеннолетних детей и др.

Требования к условиям труда женщин в период беременности

Технологические процессы и оборудование, связанные с трудом беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов. При выборе технологических операций для их труда следует предусматривать такие величины физических нагрузок, которые являются допустимыми для беременных.

Беременные женщины не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°. Беременные женщины не должны работать на оборудовании с использованием ножной педали управления, на конвейере с принудительным ритмом, работах, сопровождающихся нервно-эмоциональным напряжением.

Технологические операции, подходящие для выполнения беременным женщинам, выбираются из числа имеющихся на предприятии (или не свойственных данному предприятию), при условии, что они удовлетворяют

показателям допустимой трудовой нагрузки. К таким работам могут быть отнесены легкие операции по сборке, сортировке, упаковке, соответствующие гигиеническим требованиям к трудовому процессу, организации рабочего места и производственной среде.

При оценке параметров производственной среды на рабочих местах беременных следует руководствоваться гигиеническими показателями оптимальных условий производственной среды.

Не допускаются беременные женщины к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

Беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35°C.

Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке.

Для женщин в период беременности запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т. е. без естественного света, не допускается.

Со дня установления беременности для женщин установлены ограничения по выполнению работ, профессионально связанных с использованием видеодисплейных терминалов и персональных ЭВМ.

Требования к организации рабочего места беременных женщин

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места с возможностью выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТ 21.889-76 и ГОСТ 12.2.032-78.

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность.

Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блескости.

Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой не менее 600 мм, шириной не менее 500–600 мм, глубиной не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Показатели допустимой трудовой нагрузки по тяжести трудового процесса в РФ регламентируются СанПиН 2.2.0.555-96 и содержат нормативы (Табл. 4), в том числе отдельно для женщин в период беременности (Табл. 5 и 6).

Гарантии и компенсации беременным женщинам

Для беременных женщин законодательством предусмотрено (помимо вышеуказанного) следующее:

- ◆ запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни;

- ◆ в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- ◆ отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов);

- ◆ предоставление (по заявлению женщины) ежегодного отпуска непосредственно перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- ◆ запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью;

- ◆ не допускается увольнение беременных женщин по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации предприятия, ;

- ◆ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- ◆ выдача беременным женщинам (в случае необходимости) по согласованию с профсоюзом путевок в санатории и дома отдыха (по

возможности бесплатных или с частичной оплатой), оказание материальной помощи.

Дополнительные законодательные меры по охране труда кормящих матерей и матерей, имеющих несовершеннолетних детей

Кроме общих гарантий для данной категории работающих женщин предусмотрено следующее:

- ◆ перевод женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- ◆ предоставление, по желанию женщин, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по уходу за ребенком может предоставляться до достижения ребенком возраста трех лет, но без сохранения заработной платы(по желанию женщины);

- ◆ работа, по желанию женщины, в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- ◆ сохранение за работницей места работы (должности) за время отпуска по уходу за ребенком и, кроме того, этот отпуск засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях;

- ◆ предоставление женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения и по их желанию – дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или 3 лет;

- ◆ перерывы для кормления ребенка не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительностью не менее часа (перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка);

- ◆ запрещение ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

- ◆ гарантии при приеме на работу и увольнении женщин, имеющих детей. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с наличием детей;

♦ увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноким матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет) по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение (и по основаниям, предусмотренным пунктами 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса);

♦ одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

1.9. Особенности регулирования труда молодежи

Особенности регулирования труда молодежи в возрасте до 18 лет регламентируются:

♦ Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);

♦ Санитарными правилами и нормами 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»;

♦ Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

♦ Постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

♦ Постановлением Правительства РФ от 20 июня 2001 г. № 473 «О внесении дополнения в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет», утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда

здоровью с 15 лет. В свободное от учебы время с лицами, достигшими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

Запрещается:

- ◆ применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда; на подземных работах; на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);

- ◆ переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- ◆ привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;

- ◆ принимать на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра.

Работники в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру, оплачиваемому за счет средств работодателя.

Нормы предельно допустимых нагрузок

Предельно допустимые величины показателей трудового процесса подростков установлены СанПиН 2.4.6.664-97 (табл. 7).

Гарантии и компенсации несовершеннолетней молодежи

Для работников, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- ◆ в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;

- ◆ в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, – не более 24 часов в неделю;

- ◆ продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не должна превышать половины норм, указанных выше.

Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя без соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2. Правовые основы охраны труда

Основу охраны труда составляют:

- правовые нормы;
- технические нормы.

Технические нормы состоят из норм технического, технологического, санитарно-гигиенического характера, устанавливающих определенные требования к зданиям, сооружениям, в которых трудятся работники, производственному оборудованию, условиям труда и т.д. Правовое значение технические нормы приобретают через установление прав и обязанностей сторон трудового правоотношения по их выполнению, обязанности соблюдения, юридической ответственности за их нарушение. Правовой характер и значение им придает также определение объема компетенции и порядка принятия таких актов.

Государственные нормативные требования охраны труда

К государственным нормативным требованиям охраны труда (далее - требования охраны труда) согласно статьи 211 Трудового кодекса относятся правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности обязательные для исполнения юридическими и физическими лицами, при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Порядок разработки и утверждения нормативных правовых актов по охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством страны.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 23 мая 2000 г. № 399 в стране действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Система нормативных правовых актов состоит из:

- **межотраслевых и отраслевых правил по охране труда;**
- **межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда;**
- **строительных норм и правил;**
- **санитарных норм и правил;**
- **правил и инструкций по безопасности;**
- **правил устройства и безопасной эксплуатации;**
- **свода правил по проектированию и строительству;**
- **гигиенических нормативов;**
- **государственных стандартов безопасности труда.**

Правительством Российской Федерации утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. В Перечне приведены также федеральные органы исполнительной власти, которые разрабатывают, утверждают и согласовывают нормативные правовые акты по охране труда.

Так, межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством здравоохранения и социального развития (до 2003 г. - Министерством труда и социального развития Российской Федерации). Отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

Правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству в части государственных нормативных требований охраны труда разрабатываются и утверждаются соответствующими Федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

Следует отметить, что разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

В обязанности федеральных органов исполнительной власти были введены:

- ежегодная информация Минздравсоцразвития России о планах разработки и пересмотра нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

- разработка и пересмотр государственных нормативных требований охраны труда должна осуществляться на основе комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма, аварийных ситуаций профессиональных заболеваний, изучения передового отечественного и мирового опыта работы по улучшению условий и охраны труда, анализа результатов и сертификации работ по охране труда.

Федеральные органы исполнительной власти обязаны направлять в месячный срок утвержденные в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в Минздравсоцразвития России для включения в единую информационную систему государственных требований охраны труда, а также осуществлять издание нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и обеспечивать ими в установленном порядке заинтересованные организации.

Правительство Российской Федерации ввело порядок, по которому государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока, а решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее за 9 месяцев до окончания срока их действия.

При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

В соответствии с постановлением Правительства от 23 мая 2000 г. № 399 Минтруд России (в настоящее время Минздравсоцразвития России) обязан обеспечить формирование банка данных утвержденных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и функционирование единой информационной системы для использования федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями и физическими лицами (РИСОТ – Российская информационная система охраны труда).

В свою очередь, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации при разработке нормативных актов по охране труда субъектов Российской Федерации должны исходить из того, что содержащиеся в них требования не должны быть ниже государственных нормативных требований охраны труда.

В целях оказания помощи заинтересованным организациям по подготовке и оформлению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Минтрудом России (постановление от 17 декабря 2002 г. № 80) изданы методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (далее - Методические рекомендации), которые были разработаны в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации»*, Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации», постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» и другими нормативными правовыми актами.

Правила по охране труда – нормативный правовой акт, устанавливающий требования по охране труда, обязательные для исполнения при проектировании, организации и осуществлении производственных процессов, отдельных видов работ, эксплуатации производственного оборудования, установок, агрегатов, машин, аппаратов, а также при транспортировании, хранении, применении исходных материалов, готовой продукции, веществ, отходов производств и т.д. Правила по охране труда могут быть межотраслевого и отраслевого назначения.

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

Инструкции по охране труда могут быть типовые (отраслевые) и для работников организаций, участков и конкретного рабочего места (инструкции для работников).

* Отменен

Разработка и утверждение межотраслевых отраслевых правил по охране труда

Техническое задание на разработку межотраслевых и отраслевых правил по охране труда является составной частью государственного контракта на проведение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, оформляемого и утверждаемого в соответствии с ФЗ-60 «О поставках продукции для федеральных государственных нужд» и статьи 356 ТК РФ.

Для достижения организационно-методического единства при разработке межотраслевых и отраслевых правил по охране труда рекомендуется следующий порядок:

- составление перспективного плана разработки новых, пересмотра или отмены действующих правил;
- утверждение технического задания на разработку правил;
- разработка проекта первой редакции правил и рассылка его на отзыв заинтересованным организациям;
- составление сводки отзывов от заинтересованных организаций и справки о разногласиях по проекту правил;
- подготовка проекта окончательной редакции правил.

Оформление межотраслевых и отраслевых правил по охране труда производится в соответствии с требованиями, предусмотренными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».

Изложение требований межотраслевых и отраслевых правил по охране труда рекомендуется делать кратким и четким, исключая возможность различного толкования. В межотраслевых и отраслевых правилах следует закреплять новые требования по охране труда и стремиться к минимуму отсылок к другим документам (СНиПам, СанПиНам, ГОСТам и др.).

В случае воспроизведения в межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда отдельных положений иных нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, прошедших государственную регистрацию, либо их упоминания необходимо делать ссылку с указаниями наименований актов и федерального органа исполнительной власти, утвердившего акт, даты утверждения, номера, а также регистрационного номера, присвоенного ему Минюстом России при государственной регистрации, и даты государственной регистрации.

Если в межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда

приводятся таблицы, графики, карты, схемы, то они, как правило, оформляются в виде приложений.

В межотраслевые и отраслевые правила по охране труда рекомендуется включать главы:

- Общие требования.
- Требования охраны труда работников при организации и проведении работ.
- Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам (для процессов, выполняемых вне производственных помещений) для обеспечения охраны труда работников.
- Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников.
- Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников.

При необходимости в межотраслевые и отраслевые правила по охране труда могут быть включены другие главы.

В главе «Общие требования» предусматриваются:

- сфера действия межотраслевых и отраслевых правил;
- описание опасных и вредных производственных факторов, характерных для данных производственных процессов;
- допускаемые действующими нормативными правовыми актами параметры опасных и вредных производственных факторов.

Глава «Требования охраны труда работников при организации и проведении работ» содержит:

- требования охраны труда, предъявляемые к организации производственных процессов;
- меры, исключающие непосредственный контакт работников в процессе труда с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими на них опасное или вредное воздействие;
- меры по удалению опасных и вредных веществ и материалов из рабочей зоны, а также меры по удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов;
- способы контроля и управления, обеспечивающие защиту работников и аварийное отключение оборудования, а также указания по применению средств индивидуальной защиты работников;
- способы своевременного уведомления о возникновении опасных и

вредных производственных факторов на отдельных технологических операциях;

- меры по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, возникающих в аварийных ситуациях;
- рациональную организацию труда и отдыха с целью профилактики монотонности и гиподинамии, а также ограничение тяжести труда.

В главе «Требования, предъявляемые к производственным помещениям и производственным площадкам» (для процессов, выполняемых вне производственных помещений), для обеспечения охраны труда работников приводятся допустимые уровни опасных и вредных производственных факторов в производственных помещениях (на площадках - для процессов, выполняемых вне производственных помещений) и на рабочих местах, а также параметры освещенности, температурного режима, влажности и других факторов.

В главе «Требования, предъявляемые к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, для обеспечения охраны труда работников» приводятся общие требования, предъявляемые к оборудованию, отдельным его группам и видам, коммуникациям, их размещению, обеспечивающие охрану труда работников.

В главе «Требования, предъявляемые к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, для обеспечения охраны труда работников» отражаются особенности исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов производства, рациональные способы их хранения, требования, предъявляемые к механизации и автоматизации погрузочно-разгрузочных работ, влияющих на обеспечение охраны труда работников.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 «Об утверждении положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации» межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда утверждаются Минздравсоцразвития.

Отраслевые правила по охране труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти.

В целях систематизации и учета разрабатываемых актов обозначение межотраслевых и отраслевых правил по охране труда состоит из: индекса ПОТ - правила по охране труда, Р - Россия, М - межотраслевые, О - отраслевые, 001 - присвоенный номер, 200__ - год утверждения.

Организация издания (размножения, распространения и др.) межотраслевых и типовых инструкций по охране труда осуществляется

Минздравсоцразвития, а отраслевых правил по охране труда - федеральным органом исполнительной власти, утвердившим эти правила (постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»).

Разработка и утверждение типовых инструкций по охране труда

Требования, предъявляемые к подготовке межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда, аналогичны требованиям, предъявляемым к подготовке межотраслевых и отраслевых правил по охране труда.

Разработка межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда осуществляется на основе:

- действующих законов и иных нормативных правовых актов;
- изучения вида работ, для которого инструкция разрабатывается;
- изучения условий труда, характерных для соответствующей должности, профессии (вида работ);
- определения опасных и вредных производственных факторов, характерных для работ, выполняемых работниками соответствующей должности, профессии;
- анализа типичных, наиболее вероятных причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- определения наиболее безопасных методов и приемов выполнения работ.

В межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда рекомендуется включать разделы:

- Общие требования охраны труда.
- Требования охраны труда перед началом работы.
- Требования охраны труда во время работы.
- Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
- Требования охраны труда по окончании работы.

При необходимости в межотраслевую или отраслевую типовую инструкцию по охране труда можно включать другие разделы.

- В разделе «Общие требования охраны труда» рекомендуется отражать: указания о необходимости соблюдения правил внутреннего распорядка;
- требования по выполнению режимов труда и отдыха;
- перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на работника в процессе работы;

- перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами;

- порядок уведомления администрации о случаях травмирования работника и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента;

- правила личной гигиены, которые должен знать и соблюдать работник при выполнении работы.

В раздел «Требования охраны труда перед началом работы» рекомендуется включать:

- порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;
- порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т. п.;

- порядок проверки исходных материалов (заготовки, полуфабрикаты);
- порядок приёма и передачи смены в случае непрерывного технологического процесса и работы оборудования.

В разделе «Требования охраны труда во время работы» рекомендуется предусматривать:

- способы и приёмы безопасного выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов;

- требования безопасного обращения с исходными материалами (сырьё, заготовки, полуфабрикаты);

- указания по безопасному содержанию рабочего места;
- действия, направленные на предотвращения аварийных ситуаций;
- требования, предъявляемые к использованию средств индивидуальной защиты работников.

В разделе «Требования охраны труда в аварийных ситуациях» рекомендуется излагать:

- перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины их вызывающие;

- действия работников при возникновении аварий и аварийных ситуаций;

- действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья.

В разделе «Требования охраны труда по окончании работ» рекомендуется отражать:

- порядок отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;

- порядок уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности;
- требования соблюдения личной гигиены;
- порядок извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при её отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учётом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности работника или виду выполняемой работы.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы. Разработка инструкции по охране труда для работника осуществляется с учетом статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для вводимых в действие новых и реконструированных производств допускается разработка временных инструкций по охране труда для работников.

Временные инструкции по охране труда для работников обеспечивают безопасное ведение технологических процессов (работ) и безопасную эксплуатацию оборудования. Они разрабатываются на срок до приёмки указанных производств в эксплуатацию.

Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа. Коллективным договором, соглашением может быть предусмотрено принятие инструкций по охране труда по согласованию с представительным органом работников.

Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации, а также перечень этих инструкций хранятся у руководителя этого подразделения. Местонахождение инструкций по охране труда для работников рекомендуется определять руководителю структурного подразделения организации с учетом обеспечения доступности и удобства ознакомления с ними.

Инструкции по охране труда для работников могут быть выданы им на руки для изучения при первичном инструктаже либо вывешены на рабочих местах или участках, либо хранятся в ином месте, доступном для работников. В

методических рекомендациях изложены формы журналов учета инструкций по охране труда для работников и учета выдачи инструкций по охране труда для работников подразделений организации.

Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

Инструкции по охране труда для работников могут досрочно пересматриваться:

- при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- изменении условий труда работников;
- внедрении новой техники и технологии;
- по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- по требованию представителей органов по труду субъектов Российской Федерации или органов федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции по охране труда для работника условия его труда не изменились, то ее действие продлевается на следующий срок.

3. Государственная политика в области охраны труда

3.1. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Государство в соответствии с Конституцией Российской Федерации (статья 37, пункт 3) осуществляет роль гаранта конституционных прав работника на труд в условиях безопасности и гигиены и выполняет функцию законодателя по формированию государственной системы управления охраной труда, а также защитника этих прав посредством создания и функционирования государственных органов надзора и контроля за выполнением законодательства о труде и охране труда.

Статьей 210 ТК РФ определены принципы государственной политики в области охраны труда, которые предусматривают согласованные действия органов государственной власти Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда согласно ТК РФ являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

• принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

• государственное управление охраной труда;

• государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

• государственная экспертиза условий труда;

• установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

• профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

• расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

• установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

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

• распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

• участие государства в финансировании мероприятий по охране труда, подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

• организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

• обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

• международное сотрудничество в области охраны труда;

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

•установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за

ТК РФ устанавливают приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия, то есть в первую очередь должны соблюдаться требования нормативных актов об охране труда, чтобы работник во время операций производственного цикла не получал травм, у него не произошло ухудшения состояния здоровья, не возникли профессиональные заболевания или снижение трудоспособности, и только потом должно обращаться внимание на результаты производственной деятельности предприятия.

На подтверждение этого положения ТК предусмотрено предварительное ознакомление гражданина с условиями труда на рабочем месте при заключении трудового договора, а также право работника отказаться от порученной работы или расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, если собственник не выполняет законодательства об охране труда.

Работодатель несет полную ответственность за создание и поддержание безопасных и безвредных условий труда на каждом рабочем месте и в каждом структурном подразделении организации. Для этого работодатель организует функционирование системы управления охраной труда: создает службу охраны труда, организывает проведение аттестации рабочих мест на соответствие нормативным актам об охране труда, реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

ТК РФ предусмотрена социальная защита работников, состоящая в том, что граждане при заключении трудового договора должны быть проинформированы работодателем под расписку об условиях труда в организации, наличии на их будущих рабочих местах опасных или вредных производственных факторов, а также о правах на льготы и компенсации за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

Работник имеет право отказаться от порученной работы, если создалась (до начала, во время или в результате выполнения работы) производственная ситуация, опасная для жизни или здоровья его самого, окружающих людей или природной среды; за период простоя по этой причине за ним сохраняется средний заработок.

Работодатель должен переводить работников на более легкую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

За работником сохраняется место работы на время приостановления органом государственного надзора или службой охраны труда эксплуатации

организации, его подразделения или отдельного оборудования.

Все работники подлежат обязательному социальному страхованию собственником от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

За работником, утратившим трудоспособность в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата на весь период восстановления трудоспособности или признания его инвалидом.

3.2. Полномочия органов государственной власти и местного самоуправления в области охраны труда.

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений определены ТК РФ (Ст. 6).

Полномочия органов государственной власти РФ

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности);
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;
- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль;

- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Конституция РФ непосредственно закрепляет федеральные органы, которые входят в систему федеральных органов законодательной, исполнительной и судебной власти: в соответствии с ч. 1 ст. 11 государственную власть в РФ осуществляют Президент РФ, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство и суды РФ. Особенности правового регулирования организации и деятельности федеральных органов, относящихся к той или иной ветви государственной власти, а также их полномочия закрепляются другими положениями Конституции РФ (гл. 4-7) и конкретизируются в ряде федеральных конституционных и федеральных законов.

Федеральное Собрание - парламент РФ (состоит из двух палат – Совета Федерации и Государственной Думы) является представительным и законодательным органом РФ, принимающим федеральные конституционные и федеральные законы.

Президент РФ издает указы и распоряжения, которые обязательны для исполнения на всей территории РФ и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам (ст. 90 Конституции РФ).

Правительство РФ на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ издает постановления и распоряжения, которые обязательны к исполнению в Российской Федерации (ст. 115 Конституции РФ).

В соответствии с Федеральным конституционным законом «О Правительстве Российской Федерации» Правительство РФ в пределах своих полномочий осуществляет регулирование в социально-экономической сфере, формирует федеральные целевые программы и обеспечивает их реализацию

(ст. 13); обеспечивает проведение единой государственной социальной политики, принимает меры по реализации трудовых прав граждан (ст. 16); утверждает положения о федеральных министерствах и об иных федеральных органах исполнительной власти, которые подчиняются Правительству РФ и ответственны перед ним за выполнение порученных задач, вправе образовывать координационные, совещательные органы (ст. 12).

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с которым это Министерство является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику и нормативно-правовое регулирование в сфере социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, социальной защиты населения, а также координирующим деятельность по этим направлениям иных федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ.

Правоприменительные функции в сфере труда и функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет Федеральная служба по труду и занятости, находящаяся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Основными задачами службы являются государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проверки, обследования, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации; анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике и др.

Полномочия органов государственной власти субъектов РФ

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

В соответствии с Конституцией РФ вне пределов ведения и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения РФ и ее субъектов субъекты РФ обладают всей полнотой государственной власти (ст. 73) и осуществляют собственное правовое регулирование, включая принятие законов и иных нормативных правовых актов (ч. 4 ст. 76).

Кроме того, по предметам совместного ведения (трудовое законодательство, в том числе законодательство об охране труда, в соответствии с п. «к» ст. 72 Конституции РФ находятся в совместном ведении РФ и ее субъектов) субъектами РФ принимаются законы и иные нормативные правовые акты в соответствии с изданными федеральными законами, которые не могут противоречить этим федеральным законам (ч. 2 и ч. 5 ст. 76 Конституции РФ). Следовательно, по вопросам охраны труда субъекты РФ могут принимать свои законы и иные нормативные правовые акты в соответствии с ТК РФ и не противоречащие ему. Указанные конституционные требования важны при развитии законодательства об охране труда в субъектах РФ.

В более чем двух третях числа субъектов РФ приняты свои законы по охране труда (см., например, Закон Чувашской Республики от 12.05.00 № 6 «Об охране труда в Чувашской Республике»).

Органы исполнительной власти субъектов РФ на основе утверждаемых федеральными органами исполнительной власти нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (см. постановление Правительства РФ от 23.05.00 № 399), разрабатывают свои нормативные акты по охране труда, при этом они должны исходить из того, что

содержащиеся в них требования не могут быть ниже государственных нормативных требований охраны труда, установленных на федеральном уровне.

В целях оказания методической помощи субъектам РФ Минтруда России постановлением от 06.12.95 № 68 утверждены Рекомендации по разработке региональных программ первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда.

Полномочия органов местного самоуправления по охране труда

Органы местного самоуправления обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах своих полномочий, а также полномочий, переданных им органами государственной власти субъектов Российской Федерации в установленном порядке.

Полномочия органов местного самоуправления установлены в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (от 28.08.95 № 154-ФЗ). Согласно этому закону, органы местного самоуправления - выборные и другие органы, наделенные полномочиями на решение вопросов местного значения и не входящие в систему органов государственной власти. В ведении органов местного самоуправления находятся вопросы местного значения; к ним в настоящее время не отнесены вопросы управления охраной труда (ст. 6 закона № 154-ФЗ). Для наделения органов местного самоуправления полномочиями в области охраны труда необходимо, чтобы в законах, принимаемых в субъектах РФ об органах местного самоуправления, были указаны полномочия этих органов в области охраны труда. Это и есть установленный порядок, по которому органы государственной власти передают полномочия местным органам самоуправления.

Местное самоуправление наряду с функциями самоуправления выполняет функции местного управления и является проводником государственной политики на уровне муниципалитетов. В своей деятельности местное самоуправление должно ориентироваться на основные направления государственной политики, перечисленные в ТК РФ. Важная роль органов местного самоуправления в осуществлении этой политики следует из ст 216 ТК, в которой указано, что реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ. При этом отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного

самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

На практике в целях реализации этого положения в законах об охране труда, принимаемых в субъектах РФ, органы самоуправления муниципальных образований наделяются полномочиями в сфере охраны труда. Например, Законом «Об охране труда в Брянской области» определены основные направления деятельности органов местного самоуправления в сфере охраны труда. Администрацией области принято постановление «О структуре органов по труду области», которым предусматривается создание в структуре райгорадминистрацией отделов по труду с введением должностей специалистов по охране труда или ответственных лиц.

В Московской области в структуре каждого муниципального образования (всего 72) действуют органы по труду, осуществляющие наряду с другими и функции государственного управления охраной труда на территории района (города).

3.3. Государственное управление охраной труда

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда является государственное управление охраной труда.

Согласно статьи 216 ТК РФ государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда и другими федеральными органами исполнительной власти, а на территориях субъектов Российской Федерации - федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством Российской Федерации. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственная система управления охраной труда включает в себя совокупность организационных форм и методов совместных действий органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и её субъектов, объединений работодателей, профессиональных союзов и иных

представительных органов по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, осуществлению правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в трудовой деятельности.

Подразумевается, что основополагающими принципами формирования государственной системы управления охраной труда должны быть:

- приоритет социальных целей при проведении государственной политики в области охраны труда;
- гарантии прав работников на охрану труда и нормативное обеспечение этих прав;
- профилактическая направленность деятельности всей системы управления охраной труда на предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- научная обоснованность требований по охране труда, содержащихся в законодательстве Российской Федерации, в межотраслевых и отраслевых правилах по охране труда, а также в правилах безопасности, санитарных и строительных нормах и правилах, стандартах Системы стандартов безопасности труда, организационно-методических документах и инструкциях по охране труда;
- сотрудничество (социальное партнерство) всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда: государственных органов, органов местного самоуправления, объединений работодателей, полномочных представителей наемных работников;
- перспективное целевое планирование мероприятий по охране труда и их финансирование на всех уровнях управления;
- неукоснительное исполнение требований по охране труда работодателями и ответственность за их нарушение.

Государственная система управления охраной труда организационно должна быть пятиуровневой:

Первый уровень: Федеральный. Осуществляет Федеральное собрание Российской Федерации, Правительство Российской Федерации

непосредственно и по его поручению федеральный орган исполнительной власти по труду.

Второй уровень: Уровень субъекта Российской Федерации. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют государственное управление охраной труда на соответствующей территории.

Третий уровень: Отраслевой. Управление охраной труда в отрасли или в определенной сфере деятельности осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти.

Четвертый уровень: Уровень местного самоуправления. Органы исполнительной власти муниципального образования осуществляют государственное управление охраной труда на соответствующей территории.

Пятый уровень: Уровень организации, осуществляемый работодателем совместно с профсоюзной организацией или иным уполномоченным работниками организации представительным органом.

На федеральном уровне функции государственного управления охраной труда осуществляет Минздравсоцразвития, другие федеральные органы исполнительной власти, функции которых вытекают из соответствующих положений об этих органах.

Функции Минздравсоцразвития России в области охраны труда

Правомочия, задачи и функции Минздравсоцразвития России определены в «Положении о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321.

В соответствии с указанным Положением одной из основных задач Минздравсоцразвития России является выработка государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы организации социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений. В соответствии с возложенными задачами Минздравсоцразвития России обобщает практику применения законодательства и проводит анализ реализации государственной политики в установленной сфере деятельности.

Министерство самостоятельно может принимать следующие нормативные правовые акты:

- методические рекомендации по вопросам, связанным с прохождением обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием

вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности;

- перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источниками повышенной опасности;

- порядок проведения обязательных медицинских осмотров, учета, ведения отчетности и выдачи работникам личных медицинских книжек;

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;

- акты об установлении тождества профессий, должностей и организаций (структурных подразделений), работа в которых засчитывается в стаж для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, тем же профессиям, должностям и организациям (структурным подразделениям), имевшим ранее иные наименования;

- перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу условий труда (в зависимости от объекта экспертизы);

- предельные нормы переноски и перемещения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет;

- порядок обучения и проверки знания требований охраны труда работников организаций, включая обучение и проверку знаний отдельных категорий застрахованных работников за счет Фонда социального страхования Российской Федерации;

- положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве;

- правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания;

- межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда;

- типовые нормы труда;

- нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов;

- нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты;

- нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;

- нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- рационы лечебно-профилактического питания;

- перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;
- перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, проведение которых частично финансируется за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда;
- критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания;
- методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;
- типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда;
- порядок регистрации соглашений и коллективных договоров;
- примерный перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря социальным работникам государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания;
- порядок диспансерного наблюдения и лечения несовершеннолетних в детской и подростковой службах;
- перечни заболеваний, возникновение или обострение которых может быть связано с выполнением работ по ликвидации последствий аварий на Чернобыльской АЭС, на территории производственного объединения "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;
- форма справки, подтверждающей факт установления инвалидности, выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых учреждениями Государственной службы медико-социальной экспертизы.

Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда и урегулирования коллективных трудовых споров является **Федеральная служба по труду и занятости** (положение о Службе утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 324), которая находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (См. надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда)

В ведении Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации также находится **Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека** (Роспотребнадзор), которая является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

В соответствии с федеральным законом «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (статьи 38 и 39) и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июля 2000 г. N 554 (в ред. Постановления Правительства РФ от 15.09.2005 N 569), которым утверждено «Положение о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании», Служба обеспечивает государственное санитарно-эпидемиологическое нормирование, включающее в себя:

- разработку единых требований к проведению научно-исследовательских работ по обоснованию санитарных правил;
- контроль за проведением научно-исследовательских работ по государственному санитарно-эпидемиологическому нормированию;
- разработку (пересмотр), экспертизу, утверждение, введение в действие и опубликование санитарных правил;
- контроль за внедрением санитарных правил, изучение и обобщение практики их применения;
- регистрацию и систематизацию санитарных правил, формирование и ведение единой федеральной базы данных в области государственного санитарно-эпидемиологического нормирования.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области

государственной безопасности в указанной сфере.

Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере промышленного, оборонно-промышленного и топливно-энергетического комплексов, а также в области развития авиационной техники, технического регулирования и обеспечения единства измерений, освоения месторождений полезных ископаемых на основе соглашений о разделе продукции, науки и техники в интересах обороны и безопасности государства.

Функции национального органа по стандартизации осуществляет находящееся в ведении Минпромэнерго России **Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии**, которое осуществляет следующие полномочия в установленной сфере деятельности:

1. организацию сбора и обработки информации о случаях причинения вреда вследствие нарушения требований технических регламентов, а также информирование приобретателей, изготовителей и продавцов по вопросам соблюдения требований технических регламентов;
2. опубликование в установленном порядке уведомлений о разработке и завершении публичного обсуждения проектов технических регламентов, проекта федерального закона о техническом регламенте, принятого Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации в первом чтении, а также заключений экспертных комиссий по техническому регулированию на проекты технических регламентов;
3. опубликование уведомлений о разработке, завершении публичного обсуждения и утверждении национального стандарта, перечня национальных стандартов, которые могут на добровольной основе применяться для соблюдения требований технических регламентов, официальное опубликование национальных стандартов и общероссийских классификаторов технико-экономической и социальной информации и их распространение;
4. принятие программы разработки национальных стандартов;
5. утверждение национальных стандартов;
6. учет национальных стандартов, правил стандартизации, норм и рекомендаций в этой области и обеспечение их доступности заинтересованным лицам;
7. введение в действие общероссийских классификаторов технико-экономической и социальной информации;
8. определение общих метрологических требований к средствам, методам и результатам измерений;
9. отнесение в установленном порядке технического устройства к средствам измерений и установление интервалов между поверками средств измерений;

10. ведение федерального информационного фонда технических регламентов и стандартов, реестра зарегистрированных деклараций о соответствии; единого реестра выданных сертификатов.

Постановлением Правительства РФ от 17 июня 2004 г. N 294 "О Федеральном агентстве по техническому регулированию и метрологии" на Агентство возложен контроль и надзор за соблюдением обязательных требований государственных стандартов и технических регламентов до принятия Правительством Российской Федерации решения о передаче этих функций другим федеральным органам исполнительной власти.

Отдельные функции управления охраной труда выполняют другие федеральные органы исполнительной власти, органы прокуратуры, Фонда социального страхования РФ.

Положения о федеральных органах исполнительной власти (министерствах, ведомствах), определяющие их задачи и функции в области управления условиями и охраной труда, утверждаются постановлениями Правительства РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление охраной труда по определенным видам деятельности, по мнению авторов комментария, выполняют (в ряде случаев должны выполнять) следующие функции.

Министерство образования и науки Российской Федерации РФ:

- организует обучение по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и начального профессионального образования, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования;
- готовит специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования;
- осуществляет методическое руководство по вопросам расследования несчастных случаев с учащимися в процессе обучения.

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) организует федеральное государственное статистическое наблюдение за состоянием условий и охраны труда в организациях, травматизма на производстве, за профессиональными заболеваниями и материальными затратами, связанными с ними, обеспечивает в установленном порядке органы государственной системы управления охраной труда статистической информацией.

Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных

бедствий, основными задачами которого являются:

- выработка и реализация государственной политики в области обеспечения пожарной безопасности, а также безопасности людей на водных объектах в пределах компетенции МЧС России.

- организация подготовки и утверждения в установленном порядке проектов нормативных правовых актов в области обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах;

- осуществление управления в области обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах, а также управление деятельностью федеральных органов исполнительной власти в рамках единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- осуществление нормативного регулирования в целях предупреждения, прогнозирования и смягчения последствий чрезвычайных ситуаций и пожаров

В структуре Министерства находится Управление государственного пожарного надзора, которое осуществляет:

- Госпожнадзор за выполнением федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями и гражданами установленных требований пожарной безопасности;

- Госпожнадзор за соблюдением требований пожарной безопасности при проектировании, строительстве, капитальном ремонте, реконструкции зданий и сооружений, расширении и техническом переоснащении предприятий и организаций, при приемке в эксплуатацию завершенных строительством зданий, сооружений, а также безопасности при эксплуатации объектов контроля (надзора);

- контроль (надзор) за соответствием производимой, выпускаемой или реализуемой продукции установленным требованиям пожарной безопасности;

- информирование в установленном порядке органов государственной власти о состоянии пожарной безопасности населенных пунктов, организаций и объектов.

Фонд социального страхования РФ:

- осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- совместно с Министерством здравоохранения и социального развития РФ разрабатывает предложения по установлению дифференцированных базовых страховых тарифов для отраслей (подотраслей) экономики на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- устанавливает для конкретных страхователей персональные скидки и надбавки к базовому страховому тарифу в зависимости от состояния условий и

безопасности труда в организации с учетом заключения органов исполнительной власти по труду субъектов РФ и органов государственного надзора и контроля;

- участвует в расследовании страховых случаев.

Генеральная прокуратура РФ осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, участвует в проведении расследований причин аварий (катастроф), несчастных случаев со смертельным исходом и принимает соответствующие решения в пределах своей компетенции.

Рассмотрение вопросов и подготовку предложений в области охраны труда, координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти осуществляет **Межведомственная комиссия по охране труда** во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей, а также организациями РФ.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов РФ в области охраны труда определены в статье 6 ТК РФ (см. п. 2.2 главы II настоящего учебного пособия).

Органы исполнительной власти субъектов РФ принимают Законы «Об охране труда», создают собственные системы управления охраной труда на территории, рабочие органы управления: управления (комитеты) по труду, координационные советы по условиям и охране труда или межведомственные комиссии по охране труда, органы государственной экспертизы условий труда, соответствующие центры охраны труда.

Функции субъектов управления охраной труда на территории утверждаются соответствующим законом или решением администрации органа исполнительной власти субъекта РФ.

Орган исполнительной власти субъекта РФ в области охраны труда (орган по труду) наряду с координационной деятельностью по охране труда на

территории субъекта РФ

- разрабатывает проекты законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ об охране труда;
- организует доведение до организаций нормативных правовых актов об охране труда, утвержденных Правительством РФ, федеральными органами исполнительной власти;
- организует разработку и реализацию территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- принимает участие в разработке и реализации федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывает совместно с заинтересованными организациями меры по экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда;
- организует обучение и проверку знаний требований охраны труда специалистов и руководителей;
- оказывает информационную помощь организациям в размещении заказов на приобретение средств индивидуальной защиты;
- проводит государственную экспертизу условий труда работников, сертификацию работ по охране труда в организациях;
- контролирует отражение требований охраны труда в учредительных документах юридических лиц при их регистрации;
- участвует в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве групповых, с тяжелым и со смертельным исходом
- ежегодно направляет Министерству здравоохранения и социального развития РФ информацию о состоянии и мерах по улучшению условий и охраны труда в субъекте РФ, предложения по совершенствованию федерального законодательства об охране труда и по формированию государственной политики в области охраны труда;
- готовит заключения к рассмотрению в суде вопросов о ликвидации организаций или их подразделений при выявлении нарушений требований охраны труда;
- обеспечивает взаимодействие по вопросам охраны труда на территории субъекта РФ федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъекта РФ, объединений профессиональных союзов, объединений работодателей, государственной инспекции труда в субъекте РФ, других органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов местного самоуправления;
- оказывает методическую помощь организациям в совершенствовании работы служб охраны труда;

- осуществляет контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, а также готовит предложения об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях;

- организует и проводит экспертизу условий труда по проектам строительства новых и реконструируемых производственных объектов в части соответствия запроектированных в них условий труда требованиям охраны труда;

- выдает разрешения образовательным учреждениям на обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организаций, в том числе руководителей;

- организует и осуществляет подготовку и выдачу заключений организациям о состоянии условий и охраны труда при лицензировании отдельных видов деятельности; направляет предложения лицензионным органам о приостановке или отзыве лицензий организациям, не выполняющим требования охраны труда;

- разрабатывает совместно с заинтересованными организациями мероприятия по обобщению и распространению передового опыта в области охраны труда, организует смотры-конкурсы, дни охраны труда и т.п.;

- рассматривает разногласия между работодателями и работниками организаций по предоставлению компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда и выдает заключения;

- организует подготовку заключения о характере и условиях труда, определения правильности установления скидок и надбавок к базовому страховому тарифу в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- организует работу территориальных межведомственных комиссий или координационных советов по охране труда.

В большинстве субъектов РФ, в которых приняты федеральные законы об охране труда, органам местного самоуправления переданы отдельные полномочия на государственное управление охраной труда на территориях муниципальных образований.

4. Законодательные гарантии здоровых и безопасных условий труда работников

4.1. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Действенным способом социальной защиты работников является их информирование о производственных опасностях, соответствующих мерах по их избеганию и обязательное обучение безопасным приемам труда. В ряде европейских стран и США это право включает в себя предоставление предпринимателем доступа рабочих к документам медицинского обследования их здоровья и материалам о состоянии производственной среды.

В Нидерландах предпринимателям в законодательном порядке вменено в обязанность предоставлять работающим необходимые сведения о производственных опасностях и мерах по их предотвращению.

Один из наиболее дебатированных вопросов, разные решения которого найдены в различных странах, касается мер, необходимых в случае непосредственной опасности, и права рабочих или лиц, ответственных за внутризаводскую безопасность труда, отдать приказ о прекращении работы в такого рода ситуации. Статья 13 Конвенции МОТ № 155 провозглашает, что «рабочий, оставивший рабочее место по причине, которую он обоснованно считает как представляющую непосредственную и серьезную опасность для своей жизни или здоровья, пользуется защитой от неблагоприятных последствий в соответствии с нормами и практикой страны».

Наиболее распространенным путем обеспечения участия самих трудящихся и профсоюзов в организации безопасности труда на предприятии является функционирование Комитетов (групп) по безопасности и гигиене труда. В одних странах создание и деятельность Комитетов предусматривается законом, в других - они действуют на добровольной основе при активной поддержке национальных или местных организаций по охране труда.

Задачей этих Комитетов является объединение усилий руководства предприятия и работающих при рассмотрении проблем безопасности и гигиены труда на предприятии и принятии соответствующих мер, информирование трудящихся о проводимой администрацией работе в данной области, обучение рабочих и стимулирование их интереса к изучению проблем охраны труда, предоставление им возможности своевременно ставить в известность руководство о наличии на рабочих местах опасностей и вредностей, предлагать меры по их устранению. Комитеты должны способствовать взаимопониманию и сотрудничеству между администрацией и трудящимися в области улучшения условий и охраны труда.

По данным НИИ медицины труда РАМН на работающих воздействует

свыше 100 тыс. химических веществ, 200 биологических и около 50 физических факторов, которые в той или иной степени влияют на состояние здоровья работающих, на возникновение профессиональной заболеваемости.

Получение от работодателя информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов является неотъемлемым правом работника. Такая информация должна быть доведена до него в доступной для работника форме.

Информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов должна быть изложена в инструкциях по охране труда для работающих, а также в них должны быть отражены характеристики опасных и вредных производственных факторов, воздействующих на работника.

Аналогичные требования имеются и в международной практике. Так, согласно Конвенции МОТ № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах», все заинтересованные лица получают достоверную и соответствующую информацию о потенциальных профессиональных рисках на рабочих местах и соответствующие инструкции, касающиеся имеющихся средств предупреждения и ограничения этих рисков, а также защиты от них (ст. 13). А в соответствии с Конвенцией МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» трудящиеся на предприятии получают надлежащую информацию о мерах по обеспечению их безопасности и охраны здоровья» (ст. 19).

В случае неудовлетворенности полученной информацией работник вправе обратиться в государственные органы надзора и контроля за охраной труда, в государственную экспертизу условий труда, а также в профсоюзные органы, которые должны дать исчерпывающий ответ.

Право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны (безопасности и гигиены) труда (без каких-либо последствий), вытекает из ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, в соответствии с которой каждый имеет право на труд, а также из ч. 1 ст. 4 Основ, в которой провозглашено обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Из этой статьи следует, что никакие материальные или иные выгоды работодателем не могут быть поставлены выше жизни и здоровья работающих. Однако здесь сделана оговорка: «за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами». К последним можно отнести ситуации с работниками, функции которых

непосредственно связаны с работой в чрезвычайных обстоятельствах по спасению жизни людей и больших материальных ценностей: работников МЧС, горных спасателей, врачей-эпидемиологов и др.

Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя является одним из направлений государственной политики в области охраны труда и в соответствии со ст. 219 и 221 ТК РФ обеспечение ими возлагается на работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работающих применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов и по характеру их применения разделяются на две категории: средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, рукавицы, перчатки, каски, респираторы, защитные очки, щитки, противοшумные наушники и вкладыши, предохранительные пояса, диэлектрические коврики и галоши, мази, кремы, пасты и др.

Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с «Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.98 № 51 (в ред. Постановлений Минтруда РФ от 29.10.99 N 39, от 03.02.2004 N 7), «Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики», утвержденных Постановлением Минтруда России от 30.12.1997 N 69 (с изменениями от 17.12.2001), и типовых норм, утвержденных Минтрудом России для отдельных отраслей и корпораций (например, Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам химических производств, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 22 июля 1999 г. N 26, Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ОАО «Нефтяная компания «Лукойл», утвержденных постановлением Минтруда России от 26 мая 2000 г. № 41), Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в организациях нефтегазового комплекса, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 6 июля 2005 г. N 443 и др.)

Средства коллективной защиты работающих применяются для защиты от воздействия механических, химических и биологических факторов, защиты от шума, вибрации, поражения электрическим током, разного рода излучений, повышенных и пониженных температур поверхностей оборудования, изделий, материалов и др.

В ст. 226 ТК РФ установлено, что работники не несут расходов на финансирование мероприятий по охране труда. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работодатель определяет необходимость и проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Работодатель также обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

Обучение безопасным методам и приемам работ (за счет работодателя) является составной частью обучения по охране труда. В соответствии с п. 1.3 и п. 2.24 «Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда», утвержденных постановлением Министерства труда и социального страхования РФ от 27.02.95 №11, обучение по охране труда включается в мероприятия по охране труда, которые оформляются отдельным разделом в коллективном договоре и соглашении по охране труда. В Рекомендациях отмечается, что соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц. Сумма средств, выделяемая на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определена ст. 226 ТК РФ, в соответствии с которой такое финансирование в организациях (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В соответствии со ст. ТК РФ при направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется

место работы и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

В постановлении Минтруда России от 29 июня 1994 г. № 51 (в ред. от 15.06.95 № 31) предусмотрено, что за работниками организаций любой формы собственности на время их обучения (профессиональная подготовка, переподготовка кадров, обучение вторым профессиям, повышение квалификации) с отрывом от работы сохраняется заработная плата по основному месту работы.

Право граждан на обращения в органы государственной власти является одной из конституционно-правовых нормой защиты и реализации своих прав.

В соответствии со ст. 33 Конституции РФ граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления. Право на обращения имеют не только граждане, но и общественные организации, учреждения, предприятия, организации, а также должностные лица для защиты своих прав и интересов, прав и интересов своих членов. (Ст. 216.1. ТК РФ).

В соответствии с этой статьей по запросу работников государственная экспертиза условий труда проводит проверку условий охраны труда, правильности предоставления компенсаций.

Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, является нормой прямого действия и не требует принятия каких-либо нормативных правовых актов. Работник или его представитель могут принимать такое участие при обследовании рабочих мест службой охраны труда организации, государственными органами надзора и контроля, органами общественного контроля, либо по обращению работника в соответствующие органы надзора и контроля за охраной труда.

Кроме того, статьей 229 предусмотрено право работника на личное участие или через его представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Работодатель обязан обеспечить проведение за счет собственных средств внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Ст. 185 ТК РФ)

Приказом Минздрава России от 10.12.96 № 405 «О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников» (раздел 5) работодателю рекомендовано своевременно направлять на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры при

наличии показаний, указывая в направлениях, выдаваемых на руки работнику (освидетельствуемому), перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника.

ТК РФ предусмотрено, что за время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона от 12.02.01 № 17-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2001 год» Фонду социального страхования РФ впервые было разрешено в 2001 г. направлять до 20 % сумм страховых взносов на мероприятия по охране труда, включая периодические медицинские осмотры.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в тех случаях, когда работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ему предоставляются соответствующие компенсации.

Компенсации устанавливаются законами РФ, а в случаях, предусмотренных законодательством - Правительством РФ, трудовым договором (контрактом), коллективными договорами и соглашениями.

Предоставление компенсаций предпочтительно включать в коллективный договор (соглашение), который является важным инструментом правового регулирования между работодателем и работниками вопросов охраны труда и предоставления компенсаций, так как в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 № 2490-1 (с изменениями и дополнениями в редакции федеральных законов от 24.11.95 № 176-ФЗ и от 01.05.99 № 93-ФЗ) условия коллективных договоров и соглашений являются обязательными для работодателей, таким образом, коллективный договор приобретает правовую форму.

Предоставление компенсаций регламентируется законодательными и нормативными правовыми актами. Государственная экспертиза условий труда осуществляет контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является одним из видов социального страхования и создает основу для социальных гарантий пострадавшим на производстве, включающим имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. В соответствии со ст. 14 Основ и Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном

социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложено на работодателя, который является страхователем. Функции страховщика выполняет Фонд социального страхования РФ и его региональные отделения.

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется своевременной регистрацией (перерегистрацией) работодателя - страхователя, начислением и перечислением в установленном порядке и определенные страховщиком сроки страховых взносов. Таким образом, все работники организации являются застрахованными. Работники, вновь принятые на работу независимо от срока поступления, также оказываются застрахованными.

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

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

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

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда. Следует учитывать, что для предприятий г. Москвы требования к организации рабочего места должны соответствовать Общим правилам охраны труда для предприятий и организаций г. Москвы утвержденных постановлением Правительства г. Москвы от 30 марта 1999 г. № 250-ПП.

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

В условиях рыночной экономики проблемой пострадавших граждан стало также отсутствие практической возможности получить возмещение причиненного им вреда при ликвидации организации причинителя вреда без правопреемника. Таких случаев, особенно в условиях экономического кризиса в стране, в 90-х годах прошлого столетия было много. Федеральным законом от 24 июля 1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» изменил существующую в стране более семидесяти лет систему регулирования правоотношений по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, непосредственным причинителем этого вреда (работодателем) путем придания Фонду социального страхования Российской Федерации статуса страховщика, обеспечивающего возмещение вреда пострадавшему. Работодателям вменено в обязанность производство платежей на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ФЗ-125 снимает противоречия и споры между работником и работодателем по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью работника при выполнении им трудовых обязанностей, чего не исключало действующее ранее законодательство. Этот закон гарантирует социальную защиту пострадавших на производстве, что особо важно, так как в последние годы в связи с убыточностью, банкротствами и ликвидацией большого числа организаций, резко возросли нарушения законодательства о возмещении вреда здоровью - задержка, сокращение или прекращение выплат сумм возмещения вреда, неправильное исчисление размера возмещения и др.

4.3. Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Это равенство не зависит от пола.

Трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т.д. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд компенсаций для работающих женщин, повышенную охрану их труда.

Дополнительные компенсации в целях повышения охраны труда устанавливаются законодательством и для несовершеннолетних.

Так, запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

По сложившейся практике перечни работ, на которых запрещается применять труд женщин, рассматриваются при подготовке и заключении коллективных договоров (соглашений). Перечни, как правило, включаются в качестве приложений к таким договорам. При этом коллективный договор не может сузить (сократить) утвержденный Правительством перечень работ, на которых использование труда женщин недопустимо.

4.4. Охрана труда женщин, молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Охрана труда женщин

Правовое регулирование применения женского труда в Российской Федерации осуществляется преимущественно путем установления запретов и ограничений в привлечении женщин к определенным видам работ, профессиям и специальностям, с которыми может быть сопряжен вред для организма женщины. Иными словами, законодательство устанавливает повышенную охрану труда женщин. Направленность и социальное назначение законодательных мер в этой области сводится к созданию условий, обеспечивающих женщинам возможность сочетать участие в общественном труде с материнством.

Законодательство о трудовых правах женщин имеет следующие направления: установление специальных мер по особой охране труд женщин, последовательное облегчение условий их труда; установление повышенной

охраны труда и дополнительных льгот в период активного материнства (беременности, наличия грудного ребенка); сокращение норм труда для женщины, особенно в период материнства.

Нормы об охране труда женщин содержатся в главе 41 ТК РФ и в ряде специальных нормативных актов. Эти нормы делятся на две группы: общие правила охраны труда всех работающих женщин; специальные правила охраны труд женщин в связи с материнством.

Общие правила охраны труда женщин охватывают широкий круг вопросов. Прежде всего, закон запрещает использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) - ст. 253 ТК РФ.

Запрещена переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В настоящее время эти нормы утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993г. № 105.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку и от привлечения к названным работам (ст. ст. 113, 259 ТК РФ). Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам (ст. 126 ТК РФ).

В связи с принятием Трудового Кодекса РФ возникает необходимость более четкого нормативного решения вопроса о допустимости привлечения женщин к работам в ночное время. Речь идет о давно существующем исключении для такого привлечения, т.е. о тех отраслях народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью (что было предусмотрено ст. 161 КЗоТ РФ). К таким отраслям относятся черная и цветная металлургия, где характер производства обуславливает необходимость работы по непрерывному графику машинистов электромостовых кранов, операторов машин и механизмов, подавляющее большинство которых составляют женщины.

Специальные правила охраны труда женщин в связи с материнством касаются трех аспектов: установления облегченных условий труда,

предоставления дополнительных льгот, повышенных гарантий при приеме на работу и увольнении. Реализации государственных мероприятий по улучшению условий труда и быта женщин, усилению охраны материнства и детства служат нормы о выдаче беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха, оказании им материальной помощи, обслуживании женщин на предприятиях с широким применением женского труда.

Охрана труда молодежи

Термином «молодежь» в трудовом праве обозначаются прежде всего несовершеннолетние, т.е. лица, не достигшие 18 лет (нередко используется также термин «подростки»).

Охрана труда молодежи традиционно осуществляется в следующих направлениях: установление минимального возраста, допускающего прием на работу; установление перечня работ, на которых запрещается труд несовершеннолетних, предоставление им льгот, увеличение времени отдыха и сокращение продолжительности рабочего времени; установление квот приема молодежи на работу и ограничение увольнения работников моложе восемнадцати лет.

Ст. 63 ТК РФ устанавливает, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случае получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет довольно детально определены Трудовым Кодексом РФ.

Применение труда названных лиц запрещается на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ).

Для лиц, не достигших 18 лет, установлены пониженные нормы

переноски и перемещения тяжестей (ст. 265 ТК РФ).

Эти нормы определены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медосмотру. Медосмотры осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

Для лиц, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени,

не более 24 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

не более 35 часов в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеназванных норм сокращенного рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

Работников, не достигших возраста 18 лет, запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ст. 96, 268 ТК РФ).

Для работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для некоторых категорий таких работников могут утверждаться пониженные нормы выработки (ст. 270 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск названным работникам предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). Замена отпуска денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

Ряд особенностей имеет оплата труда работников в возрасте до 18 лет, для которых, как отмечалось выше, установлена сокращенная продолжительность ежедневной работы. При повременной оплате труда заработная плата им выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному времени. Работодатель вправе за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы. Сдельная работа оплачивается по установленным сдельным расценкам, при этом работодатель вправе устанавливать доплату до тарифной ставки (ст. 271 ТК РФ).

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью

Человек может утратить трудоспособность – полностью или частично – в силу разных причин: определенная часть заболеваний, несмотря на предпринятое лечение, приобретает хронический характер, а прогрессирующее их течение приводит к нарушению жизненно важных функций. Тяжелые травмы оставляют след в виде дефектов в нарушении функций конечностей, нарушений центральной нервной системы. Некоторые заболевания и дефекты сопровождают людей всю жизнь, резко ограничивая их жизненные возможности. Многие врожденные и приобретенные заболевания и последствия травматических повреждений (трудовых увечий) ограничивают профессиональную деятельность больных или полностью препятствуют ей, т.е. приводят к инвалидности.

Правовому регулированию трудоустройства и труда инвалидов посвящен ряд нормативных актов, среди которых важнейшее место занимает федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. (в редакции от 8 августа 2001 г.) и Закон предусматривает, в частности, профессиональную реабилитацию инвалидов, включающую профессионально-производственную адаптацию и трудоустройство; установление квоты для приема на работу инвалидов не менее 3% среднесписочной численности работников организации; создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов; ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов.

Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 1993 г. № 392 предусмотрено создание системы профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов; в частности, должны быть установлены квоты приема на работу инвалидов для организаций независимо от формы собственности. С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей создаются специализированные предприятия, цехи и участки для использования труда инвалидов.

Местные органы государственной власти и управления оказывают необходимую помощь инвалидам, работающим на дому, в предоставлении нежилых помещений для работы, в приобретении сырья и в сбыте продукции. Инвалидам, занятым на предприятиях, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего дня и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного отпусков, устанавливаемые в коллективном или индивидуальном трудовом договоре, не могут ухудшать положения или ограничивать права инвалидов по сравнению с

другими работниками.

Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 ТК РФ).

В настоящее время труд инвалидов используется преимущественно в специализированных организациях и в цехах, где устанавливаются особые условия труда и применяется специальная техника (например, индивидуальные приспособления на рабочих местах). Здесь установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, предусмотренная для инвалидов первой или второй группы: для них нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается для инвалидов в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

В целях охраны здоровья инвалидов запрещено привлечение их к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ). Привлечение инвалидов к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением; при этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ). В том же порядке допускается привлечение инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

5. Функции и задачи обеспечения охраны труда в организации

5.1. Служба охраны труда в организации

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой производственной организации создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ). Служба находится в непосредственном подчинении руководителя или, по его поручению, его заместителя.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы.

Организация работы службы охраны труда

Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы их полномочий.

Организация труда работников Службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями.

Рабочие места работников Службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

Для осуществления ряда функций Службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

Руководителю организации рекомендуется организовывать для работников Службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

Формирование службы охраны труда

Согласно Статьи 217 ТК РФ. у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций Минтруда России, «Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда на предприятии», утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10.

Нормативы численности предназначены для определения и обоснования необходимой численности работников службы охраны труда, установления должностных обязанностей, распределения работы между работниками и рекомендуются для применения в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

Нормативы численности предусматривают также и условия формирования организационной структуры службы охраны труда в организации (специалист, бюро, отдел).

В основу разработки нормативов численности положены данные оперативного учета и статистической отчетности служб охраны труда, а также материалы изучения существующей организации труда в структурных подразделениях.

Нормативы численности охватывают следующие направления деятельности работников службы охраны труда в организации:

управление охраной труда;

организация работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно обусловленных заболеваний;

организация работы по проведению аттестации рабочих мест на соответствие их требованиям условий и охраны труда;

организация пропаганды по охране труда;
проведение вводного инструктажа;
организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний требований охраны труда работников;
планирование мероприятий по охране труда, составление статистической отчетности по установленным формам, ведение документации по охране труда;
оперативный контроль за состоянием охраны труда в организации и ее структурных подразделениях;
контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
участие в реконструкции производства и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников организации;
расследование и учет несчастных случаев.

Наименования должностей работников службы охраны труда установлены в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих

В тех случаях, когда отдельные производственные подразделения организации удалены друг от друга на расстояние от 0,5 до 1,5 км, к численности работников службы охраны труда, рассчитанной по нормативам численности, следует устанавливать коэффициент 1,2, а на расстоянии от 1,5 км и более - коэффициент 1,4.

В обособленных производственных структурах численностью от 400 человек и свыше численность работников службы охраны труда рассчитывается отдельно для каждой структуры.

Основные задачи службы охраны труда

Основными задачами службы охраны труда организации в соответствии с Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;
- информирование и консультирование работников организации, в том

числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Для выполнения поставленных задач на службу возлагаются следующие функции:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

- оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов;

- организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;

- проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

- участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

- согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда;

- разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

- участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации;

- оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические

медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

- участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмобезопасности, материалов аттестации рабочих мест по условиям труда, сертификации работ по охране труда и др.), в соответствии с установленными сроками;

- участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

- составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России;

- разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

- организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

- оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);

- обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;

- организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях;

- организация совещаний по охране труда;

- ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для

этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т.д.;

- доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации;

- рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков;

- осуществление контроля за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

- соблюдением действующих положений о расследовании и учете несчастных случаев на производстве;

- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

- проведением аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствовании оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки

знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
- правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;
- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством;
- анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при его наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Права работников службы охраны труда

Работники службы имеют право:

- в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;
- предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;
- направлять руководителю организации предложения о привлечении к

ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;

- запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;

- привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;

- представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;

- представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

5.2. Комитеты (комиссии) по охране труда

Согласно Статьи 218 ТК РФ в организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минздравсоцразвития России)

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

5.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

К работодателям относятся юридические лица, в том числе иностранные, и их обособленные подразделения; международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации; родовые, семейные общины малочисленных народов Севера, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования; крестьянские (фермерские)

хозяйства; граждане, в том числе иностранные, лица без гражданства, проживающие в Российской Федерации, и индивидуальные предприниматели, осуществляющие прием на работу по трудовому договору.

В соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских

осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.4. Обязанности работника в области охраны труда

Согласно Статьи 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

К социально-трудовым и профессиональным отношениям, регулируемым коллективным договором, относятся вопросы условий и охраны труда,

экологии, предоставления льгот и компенсаций в связи с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, льгот и гарантий отдельным категориям работников (женщинам, подросткам, инвалидам) и другие вопросы.

В то же время, коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

В соответствии со статьей 41 ТК РФ в коллективные договора могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам улучшения условий и охраны труда, в том числе женщин и молодежи, добровольного и обязательного медицинского и социального страхования, экологической безопасности и охраны здоровья работников и другие.

Однако круг обязанностей работников в сфере охраны труда не исчерпывается перечисленными, поскольку работник несет и другие обязанности, за виновное невыполнение которых он может быть привлечен к юридической (дисциплинарной либо административной) ответственности. Обязанности работника в сфере охраны труда - неотъемлемая часть его трудовых обязанностей (192 ТК РФ).

Если правила по охране труда предусматривают, что обязательными условиями допуска к данной работе являются специальное обучение и проверка знаний и навыков по охране труда и правилам эксплуатации, работник обязан проходить такое обучение в рабочее время (ст. 214 ТК РФ). Отказ работника от обучения и проверки знаний является нарушением трудовой дисциплины, а работодатель обязан отстранить его от работы (ст. 76 ТК РФ).

Конкретные обязанности работников в зависимости от его профессии излагаются в соответствующих инструкциях по охране труда или инструкциях по безопасности.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. Медицинские осмотры работников производятся за счет работодателя (ст. 213 ТК РФ). Затраты на предварительные и периодические медицинские осмотры входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг).

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников

(освидетельствуемых) поручаемой им работе. Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

ТК РФ (ст. 212) также предусматривают, что при уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению трудовых обязанностей, а обязан отстранить его от работы (ст. 76 ТК РФ).

Основными нормативными актами, конкретизирующими категории работников, подлежащих осмотрам, порядок их проведения и некоторые другие положения, являются Постановление Правительства РФ от 27 октября 2003 г. N 646 "О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)" (с изменениями от 1 февраля 2005 г.) и Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)" (с изменениями от 16 мая 2005 г.)

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности. Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере (отделении, кабинете) по месту постоянной регистрации обследуемого.

По желанию и на средства работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры могут проводиться по расширенной программе по договору с лечебно-профилактической организацией (учреждением).

5.5. Обучение и проверка знаний и навыков по охране труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ все работники организации обязаны проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований

охраны труда;

Общие положения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей, осуществляются в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным совместным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 (далее Порядок). Постановление зарегистрировано в Минюсте России от 12 февраля 2003 г. № 4209.

Порядок не заменяет специальных требований к проведению обучения, инструктажа и проверки знаний работников, установленных органами государственного надзора и контроля.

Порядок обучения по охране труда включает:

- проведение инструктажа по охране труда;
- обучение работников рабочих профессий;
- обучение руководителей и специалистов.

При этом одновременно с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда, осуществляемыми в соответствии с Порядком, может проводиться обучение и аттестация работников организаций по другим направлениям безопасности труда, организуемые органами надзора и контроля и федеральными органами власти. Порядок проведения обучения и аттестации в этом случае утверждается этими органами по согласованию с Минтрудом России.

Порядок определяет особый статус в отношении обучения, отдельной категории специалистов и преподавателей по охране труда. Так, работники, имеющие квалификацию инженера (специалиста) по безопасности технологических процессов и производств или по охране труда, а также работники федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, государственного надзора и контроля, педагогические работники образовательных учреждений, осуществляющие преподавание дисциплины «Охрана труда», имеющие непрерывный стаж работы в области охраны труда не менее пяти лет, в течение года после поступления на работу могут не проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

На территории субъекта Российской Федерации организацию обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда координируют федеральные органы исполнительной власти и орган исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации, который формирует банк данных всех

обучающих организаций, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несет обучающая организация и работодатель организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, организаций, осуществляется органами федеральной инспекции труда.

Проведение инструктажа по охране труда

Для всех переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязаны проводить инструктаж по охране труда.

Вводный инструктаж

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Первичный инструктаж

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводится первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;

- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится руководителями структурных подразделений организации по программам, разработанным и утвержденным в установленном порядке в соответствии с требованиями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, локальных нормативных актов организации, инструкций по охране труда, технической и эксплуатационной документации.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, могут освобождаться от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается работодателем.

Повторный инструктаж

Повторный инструктаж проходят все работники, указанные в предыдущем пункте, не реже одного раза в шесть месяцев по программам, разработанным для проведения первичного инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;

- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;

- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);

- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;

- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными

условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев);

- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж

Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда работников отдельных отраслей и организаций регулируются соответствующими отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и так далее), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Обучение работников рабочих профессий

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим

профессиям.

Порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ).

Работодатель (или уполномоченное им лицо) обеспечивает обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Работники рабочих профессий, впервые поступившие на указанные работы, либо имеющие перерыв в работе по профессии (виду работ) более года, проходят обучение и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после назначения на эти работы.

Работодатель (или уполномоченное им лицо) организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в сроки, установленные работодателем (или уполномоченным им лицом), но не позднее одного месяца после приема на работу.

Обучение руководителей и специалистов

Руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Обучение по охране труда проходят:

- руководители организаций, заместители руководителей организаций, курирующие вопросы охраны труда, заместители главных инженеров по охране труда, работодатели - физические лица, иные лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- руководители, специалисты, инженерно-технические работники,

осуществляющие организацию, руководство и проведение работ на рабочих местах и в производственных подразделениях, а также контроль и технический надзор за проведением работ;

- педагогические работники образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального образования и дополнительного профессионального образования, преподаватели дисциплин «охрана труда», «безопасность жизнедеятельности», «безопасность технологических процессов и производств»;

- организаторы и руководители производственной практики обучающихся - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

- специалисты служб охраны труда, работники, на которых работодателем возложены обязанности организации работы по охране труда, члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

- специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда - в обучающих организациях Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- специалисты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти;

- специалисты органов местного самоуправления в области охраны труда - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

- члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций - в обучающих организациях федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда;

- члены комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающих организаций, осуществляющих обучение специалистов и руководителей федеральных органов исполнительной власти и органов

исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда - в обучающих организациях Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Руководители и специалисты организации могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда.

Требования к условиям осуществления обучения по охране труда по соответствующим программам обучающими организациями разрабатываются и утверждаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством образования Российской Федерации.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится по соответствующим программам по охране труда непосредственно самой организацией или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими, образовательную деятельность (далее – обучающие организации), при наличии у них лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области охраны труда, и соответствующей материально-технической базы.

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации разрабатывает и утверждает примерные учебные планы и программы обучения по охране труда, включающие изучение межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, других нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

Обучающие организации на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда разрабатывают и утверждают рабочие учебные планы и программы обучения по охране труда по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов в организации проводится по программам обучения по охране труда, разрабатываемым на основе примерных учебных планов и программ обучения по охране труда, утверждаемым работодателем.

В процессе обучения по охране труда руководителей и специалистов проводятся лекции, семинары, собеседования, индивидуальные или типовые консультации, деловые игры и т.д., могут использоваться элементы самостоятельного изучения программы по охране труда, модульные и компьютерные программы, а также дистанционное обучение.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов проводится преподавателями образовательных учреждений, осуществляющими преподавание дисциплин «охрана труда», «безопасность жизнедеятельности», «безопасность технологических процессов и производств», руководителями и специалистами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля, а также работниками служб охраны труда организаций, имеющими соответствующую квалификацию и опыт работы в области охраны труда.

Обучающие организации должны иметь штатных преподавателей.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется при повышении их квалификации по специальности.

Проверка знания требований охраны труда

Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников рабочих профессий проводят непосредственные руководители работ в объеме знаний требований правил и инструкций по охране труда, а при необходимости - в объеме знаний дополнительных специальных требований безопасности и охраны труда.

Руководители и специалисты организаций проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда. При этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов;

- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников. В этом случае осуществляется проверка знаний требований охраны труда, связанных с соответствующими изменениями;

- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

- по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при

установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;

- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;

- при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Объем и порядок процедуры внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяется стороной, иницирующей ее проведение.

Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях приказом (распоряжением) работодателя (руководителя) создается комиссия по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Обучающие организации могут осуществлять проверку знаний требований охраны труда только тех работников, которые проходили в них обучение по охране труда.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда организаций включаются руководители организаций и их структурных подразделений, специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.). В работе комиссии могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов.

В состав комиссий по проверке знаний требований охраны труда обучающихся организаций входят руководители и штатные преподаватели этих организаций и по согласованию руководители и специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, органов местного самоуправления, профсоюзных органов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Комиссия по проверке знаний требований охраны труда состоит из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии.

Проверка знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, организаций проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их обязанности с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

Результаты проверки знаний требований охраны труда работников организации оформляются протоколом по форме согласно приложению 3.

Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдаётся удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, по форме согласно приложению 4.

Работник, не прошедший проверки знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца.

5.6. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать требованиям охраны труда.

Создание комфортных и безопасных условий труда должно предусматриваться на стадии проектирования. Документы, определяющие требования охраны труда к планировке территории предприятия — гигиенические нормативы (СП 2.2.1.1312-03 «Гигиенические требования к проектированию вновь строящихся и реконструируемых промышленных предприятий»), строительные нормы и правила (СНиП П-89—80 «Генеральные планы промышленных предприятий», СНиП 31-03-2001 «промышленные здания», СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»), отраслевые правила безопасности. Разрабатывая планировку предприятия, в первую очередь необходимо учитывать производственные, транспортные, экономические и другие требования.

При выборе площадки предприятия учитывают природные особенности района, при этом предпочтительней использовать земли, непригодные для сельского хозяйства, а рельеф местности должен способствовать естественному проветриванию, отводу поверхностных и сточных вод для их последующей очистки. При возможном в ходе технологического процесса загрязнении атмосферы опасными веществами запрещается строить предприятия в районах с преобладанием безветренной или туманной погоды.

В соответствии со статьей 215 ТК РФ запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии

указанных проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Одним из обязательных условий принятия решения о начале реконструкции, технического перевооружения производственных объектов, производства и внедрении новой техники, внедрении новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Отклонения от проектной документации в процессе строительства, расширения, реконструкции, технического перевооружения, консервации и ликвидации опасного производственного объекта не допускаются. Изменения, вносимые в проектную документацию на строительство, расширение, реконструкцию, техническое перевооружение, консервацию и ликвидацию опасного производственного объекта, подлежат экспертизе промышленной безопасности и согласовываются с Ростехнадзором или его территориальным органом.

В процессе строительства, расширения, реконструкции, технического перевооружения, консервации и ликвидации опасного производственного объекта организации, разработавшие проектную документацию, в установленном порядке осуществляют авторский надзор.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Готовые после строительства предприятия, цехи, участки и другие производственные объекты принимаются специально созданной комиссией, вводящей объект в эксплуатацию. Она детально проверяет, обеспечены ли на данном объекте здоровые и безопасные условия труда, и только после того как установит, что все условия охраны труда обеспечены, подписывает акт приема и ввода объекта в эксплуатацию.

Ввод в эксплуатацию как новых, так и реконструированных объектов производственного назначения не может допускаться без разрешения на то органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический и

технический надзор, технической инспекции профсоюзов, а также соответствующего выборного профсоюзного органа организации, вводящей объект в эксплуатацию. Поэтому все представители указанных инспекций обязательно входят в комиссию по приему и вводу объекта в эксплуатацию и подписывают соответствующий акт.

Так, положением о Федеральной инспекции труда предусматривается, что государственные инспекторы по охране труда имеют право выдавать разрешения на строительство, реконструкцию и техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий. Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в серийное производство, если он не отвечает требованиям охраны труда (ст. 356 ТК РФ).

Особо оговариваются условия приемки в эксплуатацию опасного производственного объекта (ФЗ-116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов»). В процессе приемки в эксплуатацию опасного производственного объекта проверяются соответствие опасного производственного объекта проектной документации, готовность организации к эксплуатации опасного производственного объекта и к действиям по локализации и ликвидации последствий аварии.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

5.7. Государственная экспертиза условий труда

Согласно статьи Статья 216.1. ТК РФ государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавший несчастному случаю на производстве.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 утверждено Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, которым установлен порядок проведения в Российской Федерации государственной экспертизы условий труда, осуществляемой Федеральной службой по труду и занятости (Роструд) и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающими вопросами охраны труда.

Государственной экспертизе условий труда, в том числе проводимой по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов, подлежат документация и материалы по условиям и охране труда.

Перечень документации и материалов, представляемых на государственную экспертизу, условий, труда, определяется Минздравсоцразвития России в зависимости от объекта экспертизы.

Документация и материалы по проектам строительства и реконструкции производственных объектов федерального уровня, представляемые на государственную экспертизу условий труда, направляются в Федеральную службу по труду и занятости, а документация и материалы по другим направлениям государственной экспертизы условий труда, включая проекты

строительства и реконструкции производственных объектов, - в органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, ведающие вопросами охраны труда.

Органы исполнительной власти, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право в процессе проведения экспертизы запрашивать у ее заказчика дополнительную информацию, необходимую для оценки соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Документация и материалы, представленные в установленном порядке на государственную экспертизу условий труда в соответствующие органы исполнительной власти, регистрируются и передаются на исполнение в соответствующее структурное подразделение органа исполнительной власти.

Руководитель соответствующего структурного подразделения органа исполнительной власти (далее именуется - руководитель экспертизы) формирует состав экспертов, организует проведение государственной экспертизы условий труда и подготовку проекта экспертного заключения.

Для проведения государственной экспертизы условий труда в каждом случае определяется специалист (эксперт) или группа специалистов (экспертов) из числа штатных и внештатных специалистов (экспертов), обладающих соответствующими знаниями.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц);

запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;

проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

составлять по результатам экспертизы заключения о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и направлять указанные заключения в суд, органы исполнительной власти, работодателям, в объединения работодателей, работникам, в профессиональные союзы, их объединения, иные

уполномоченные работниками представительные органы, органы Фонда социального страхования Российской Федерации;

обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;

обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема представленных на экспертизу документации и материалов, но не должен превышать одного месяца.

В исключительных случаях срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен, но не более чем на один месяц.

При представлении на государственную экспертизу условий труда документации и материалов, не соответствующих установленным требованиям, орган исполнительной власти в срок не более 7 дней со дня регистрации документации и материалов уведомляет об этом заказчика. Если заказчик не устраняет указанные недостатки, орган исполнительной власти по истечении одного месяца со дня регистрации документации и материалов сообщает заказчику о невозможности проведения экспертизы и возвращает представленные документацию и материалы.

При осуществлении государственной экспертизы условий труда могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

По окончании государственной экспертизы условий труда составляется экспертное заключение (в двух экземплярах), которое подписывается лицом (лицами), проводившим экспертизу, и руководителем экспертизы.

Если исполнители не пришли к общему мнению, то каждый из них обязан изложить в письменной форме причины своего несогласия с мнением других для рассмотрения их руководителем экспертизы.

Экспертное заключение должно содержать обоснованные выводы о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Оба экземпляра экспертного заключения утверждаются органом исполнительной власти.

Один экземпляр экспертного заключения вместе с документацией и материалами, прошедшими экспертизу, направляется заказчику, другой экземпляр остается в органе исполнительной власти.

Экспертные заключения подлежат хранению органами исполнительной власти в течение 5 лет, если более длительный срок хранения не установлен законодательством Российской Федерации.

Заказчик в случае несогласия с экспертным заключением может обжаловать его в судебном порядке.

5.8. Экспертиза промышленной безопасности

В соответствии со статьей 13 ФЗ-116 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» экспертизе промышленной безопасности подлежат:

- проектная документация на строительство, расширение, реконструкцию, техническое перевооружение, консервацию и ликвидацию опасного производственного объекта;
- технические устройства, применяемые на опасном производственном объекте;
- здания и сооружения на опасном производственном объекте;
- декларация промышленной безопасности и иные документы, связанные с эксплуатацией опасного производственного объекта.

Экспертизу промышленной безопасности проводят организации, имеющие лицензию на проведение указанной экспертизы, за счет средств организации, предполагающей эксплуатацию опасного производственного объекта или эксплуатирующей его.

Результатом осуществления экспертизы промышленной безопасности является заключение.

Заключение экспертизы промышленной безопасности, представленное в Госгортехнадзор России или в его территориальный орган, рассматривается в соответствии с Правилами проведения экспертизы промышленной безопасности, утвержденными Госгортехнадзором России от 6 ноября 1998 г. № 64. Этими же правилами определен порядок осуществления экспертизы промышленной безопасности и требования к оформлению заключения экспертизы промышленной безопасности.

Экспертиза промышленной безопасности может осуществляться одновременно с осуществлением других экспертиз в установленном порядке.

5.9. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Средства защиты применяют для предотвращения или уменьшения воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов. К средствам защиты предъявляют следующие требования:

- они должны обеспечивать высокую степень защитной эффективности

и удобство при эксплуатации;

- должны создавать наиболее благоприятные для человека соотношения с окружающей внешней средой и обеспечивать оптимальные условия для трудовой деятельности (ГОСТ 12.4.011-89 «ССБТ. Средства защиты работающих. Классификация»).

Средства защиты в каждом отдельном случае следует выбирать с учетом требований безопасности для данного процесса или вида работ. По характеру применения средства защиты работающих подразделяются на две категории:

- средства коллективной защиты;
- средства индивидуальной защиты.

Средства коллективной защиты в зависимости от назначения делятся на следующие классы:

средства нормализации воздушной среды производственных помещений и рабочих мест;

- средства нормализации освещения производственных помещений и рабочих мест;

- средства защиты от:

- ионизирующих, инфракрасных, ультрафиолетовых и электромагнитных излучений;

- магнитных и электрических полей;

- излучения лазеров;

- шума, вибрации и ультразвука;

- поражения электрическим током;

- статического электричества;

- высоких и низких температур окружающей среды;

- воздействия механических, химических и биологических факторов.

Средства индивидуальной защиты следует применять в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями и средствами коллективной защиты в соответствии с требованиями ГОСТ 12.2.003—91 «ССБТ. Оборудование производственное. Общие требования безопасности».

Согласно статье 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

Средства индивидуальной защиты в зависимости от назначения делятся на следующие классы:

- изолирующие костюмы — пневмокостюмы, гидроизолирующие костюмы, скафандры;
- специальная одежда — комбинезоны, полукOMBинезоны, куртки, брюки, костюмы, халаты, плащи, фартуки, жилеты, пальто, полушубки, тулупы;
- специальная обувь — сапоги, ботфорты, полусапоги, ботинки, полуботинки, туфли, галоши, боты, бахилы;
- средства защиты органов дыхания — противогазы, респираторы, пневмокостюмы, пневмомаски;
- средства защиты головы — каски, шлемы, подшлемники, шапки, береты, шляпы;
- средства защиты рук — рукавицы, перчатки, напальчники, наладонники;
- средства защиты глаз — защитные очки;
- средства защиты органов слуха — противозумные шлемы, противозумные наушники, противозумные вкладыши;
- предохранительные приспособления — предохранительные пояса, диэлектрические коврики, ручные захваты, манипуляторы, наколенники, налокотники, наплечники;
- защитные дерматологические средства — моющие, пасты, кремы, мази.

Средства индивидуальной защиты могут быть постоянного пользования (без этих средств рабочему запрещается находиться на рабочем месте) и аварийного пользования. Последние создаются, как правило, в производствах, где имеются пожаро- и взрывоопасные и токсичные продукты. Аварийные комплекты средств индивидуальной защиты располагают в доступных для пользования местах, определяемых руководителями производств и цехов по согласованию с газоспасательной и противопожарной службами.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также

Приобретение средств индивидуальной защиты и своевременное обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену производится за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ)

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 г. № 290н утверждены «Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Действие Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных этим постановлением, распространяется на работников всех организаций независимо от форм их собственности и организационно-правовых форм, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

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

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки, а также заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника. В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника. В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы — на наружных постах, перчатки диэлектрические — при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих

случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

Примеры:

а) рабочим, занятым в производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам промышленности строительных материалов, организаций стекольной и фарфорофаянсовой промышленности;

б) станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо оттого, в какой организации он работает, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах.

Пример: аккумулятору, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача средств индивидуальной защиты должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюмом хлопчатобумажным — полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюмом суконный — костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюмом брезентовый — костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные — сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные — сапогами кирзовыми и наоборот, валенки — сапогами кирзовыми и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих по условиям труда в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки — до износа или как дежурные, и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Наименование профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренных в типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным

справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Важно подчеркнуть, что затраты по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, как, в принципе, и все затраты по обеспечению нормальных условий и охраны труда включаются в себестоимость продукции (работ, услуг).

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки. Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку установленного образца.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке (гл. 60 ТК). В соответствии со статьей 214 ТК РФ во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

Сертификация средств индивидуальной защиты

Обязательной сертификации подлежат средства индивидуальной защиты в соответствии с перечнем товаров, подлежащих обязательной сертификации и перечнем работ и услуг, подлежащих обязательной сертификации утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 августа 1997 , N 1013 (с изменениями и дополнениями) и "Номенклатурой продукции и услуг (работ), в отношении которых законодательными актами

Российской Федерации предусмотрена их обязательная сертификация", утвержденной Постановлением Госстандарта России от 23 февраля 1998 г. N 5 (с изменениями и дополнениями).

Перечень показателей, подлежащих подтверждению при сертификации СИЗ приведен в приложении 1 к Правилам.

Сертификацию средств индивидуальной защиты (СИЗ) проводит орган (органы) по сертификации, аккредитованный Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии (Ростехрегулирование) в установленном порядке. Центральный орган по сертификации СИЗ (Всероссийский научно-исследовательский институт сертификации Ростехрегулирования - ВНИИС) координирует работу по сертификации СИЗ органов по сертификации и испытательных лабораторий (центров).

Нормативную базу подтверждения соответствия при обязательной сертификации СИЗ в Системе ГОСТ Р составляют национальные стандарты, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливают обязательные требования безопасности СИЗ.

При обязательной сертификации СИЗ определяют их соответствие требованиям следующих нормативных документов:

- ГОСТ или ГОСТ Р общих технических требований;
- ГОСТ или ГОСТ Р на конкретный вид СИЗ по показателям, указанным в

приложении 1 к Правилам.

При добровольной сертификации устанавливается соответствие СИЗ стандартам различных категорий, техническим условиям, рецептурам и другим документам, определяемым заявителем.

При сертификации комплексных СИЗ (комплексные СИЗ — это комбинация СИЗ, принадлежащих к различным классам, с целью одновременного применения по назначению, например, каска с наушниками), в случае отсутствия лабораторий, аккредитованных для испытаний комплексных СИЗ, сертификат соответствия выдается на весь комплекс на основании положительных результатов испытаний составных частей в соответствующих аккредитованных испытательных лабораториях (центрах).

При сертификации СИЗ, имеющих сменные элементы функционального назначения (например, фильтрующий элемент СИЗОД), сертификат соответствия должны иметь каждый из сменных элементов.

6. При проведении сертификации СИЗ (кроме СИЗ от падения с высоты) необходимо наличие санитарно-гигиенического заключения, выданного органами и учреждениями Минздравсоцразвития в установленном порядке.

Сертификация СИЗ включает:

- подачу и рассмотрение заявки;
- принятие решения по заявке;
- выбор схемы сертификации;
- определение количества и порядка отбора образцов, подлежащих испытаниям;
- отбор образцов;
- проведение идентификации;
- определение аккредитованной испытательной лаборатории (центра), которая будет проводить испытания;
- проведение испытаний;
- анализ полученных результатов и принятие решения о выдаче или отказе в выдаче сертификата соответствия;
- выдачу сертификата соответствия и лицензии на применение знака соответствия;
- осуществление инспекционного контроля.

Заявку на проведение сертификации заявитель направляет в любой аккредитованный орган по сертификации СИЗ.

Орган по сертификации СИЗ рассматривает заявку и не позднее 30 дней после ее получения сообщает заявителю решение, включающее:

- выбор схемы сертификации с учетом предложений заявителя, а также специфики производства СИЗ (объем и периодичность выпуска, технология изготовления и др.);
- перечень необходимых нормативно-технических документов, на соответствие которым будет проведена сертификация;
- перечень аккредитованных испытательных лабораторий (центров), которые могут проводить испытания продукции, и перечень органов, которые могут провести сертификацию производства или системы качества изготовителя (если это предусмотрено схемой);
- количество и порядок отбора образцов СИЗ, подлежащих испытаниям, если это не указано в нормативных документах;
- порядок сертификации производства или системы качества изготовителя (если это предусмотрено схемой);
- организацию, которая будет осуществлять инспекционный контроль за сертифицированной продукцией и состоянием производства.

Выбор конкретной аккредитованной испытательной лаборатории (центра), органа по сертификации производства осуществляет заявитель с учетом мнения органа по сертификации.

Отбор образцов для испытаний осуществляет, как правило, испытательная лаборатория (центр) или по ее поручению другая компетентная организация. Отобранные образцы направляются в испытательную

лабораторию (центр) в потребительской таре с актом отбора образцов. Доставка образцов в испытательную лабораторию (центр) оговаривается в акте отбора образцов. Ответственность за правильность отбора образцов несет организация, проводившая их отбор. При отборе образцов проводится идентификация образцов, в том числе проверка принадлежности к классификационной группировке, соответствия технической документации (по показателям назначения и другим основным характеристикам СИЗ), происхождения, принадлежности к данной партии и др.

Испытания образцов проводят испытательные лаборатории (центры), аккредитованные на проведение тех испытаний, которые предусмотрены в нормативных документах, используемых при сертификации СИЗ.

Протоколы испытаний высылаются в орган по сертификации СИЗ, а копии — заявителю. Копии протоколов подлежат хранению не менее срока действия сертификата. Образцы, прошедшие испытания, хранятся в испытательной лаборатории (центре) в течение срока действия сертификата.

Орган по сертификации СИЗ рассматривает полученные материалы (протоколы испытаний, сведения, документы о проведенном анализе состояния производств или сертификации производств), проводит их анализ и принимает решение о выдаче (или отказе в выдаче) сертификата.

При отрицательных результатах оценки соответствия СИЗ установленным требованиям орган по сертификации СИЗ выдает решение об отказе в выдаче сертификата с указанием причин. В случае положительного решения орган по сертификации устанавливает срок действия сертификата, оформляет его, регистрирует в Государственном реестре и выдает заявителю.

В сертификате указывают все документы, служащие основанием для выдачи сертификата, в соответствии со схемой сертификации. Одновременно заявителю выдается лицензия на применение знака соответствия. Срок действия сертификата устанавливает орган по сертификации СИЗ с учетом срока действия нормативных документов на СИЗ, а также срока, на который сертифицировано производство или сертифицирована система качества изготовителя (если это предусмотрено схемой сертификации), но не более, чем на три года.

При внесении изменений в конструкцию (применяемый материал) СИЗ или технологию их производства, которые могут повлиять на соответствие СИЗ требованиям нормативных документов, заявитель заранее извещает об этом орган, выдавший сертификат, который принимает решение о необходимости проведения новых испытаний или оценки производства СИЗ.

Орган по сертификации в 10-дневный срок после регистрации сертификата сообщает об этом центральному органу и высылает копию

сертификата.

СИЗ, на которые выданы сертификаты, маркируются знаком соответствия. Маркирование СИЗ знаком соответствия осуществляет изготовитель (продавец), в соответствии с лицензией на применение знака соответствия, выданной органом по сертификации. Для маркирования сертифицированных СИЗ применяют знак соответствия при обязательной сертификации продукции по ГОСТ Р 50460—92 «Знак соответствия при обязательной сертификации, формы, размеры и технические требования». Знак соответствия ставится на изделие. При невозможности нанесения знака соответствия непосредственно на СИЗ допускается наносить его на ярлыки, этикетки, упаковку, невозвратную тару, а также сопроводительную и техническую документацию. Место нанесения знака соответствия указывается в сертификате соответствия на СИЗ.

Инспекционный контроль за сертифицированными СИЗ осуществляется в течение всего срока действия сертификата и лицензии на применение знака соответствия в форме периодических и внеплановых проверок, включающих испытания образцов СИЗ и другие проверки, необходимые для подтверждения, что реализуемые СИЗ продолжают соответствовать установленным требованиям, подтвержденным при сертификации.

Инспекционный контроль содержит следующие виды работ:

- сбор и анализ информации о сертифицированных СИЗ;
- разработка и утверждение программы инспекционного контроля;
- создание комиссии для проведения контроля;
- проведение испытаний и анализ их результатов;
- оформление результатов инспекционного контроля и принятие решений.

Сбор, систематизацию и анализ информации о сертифицированных СИЗ осуществляет орган по сертификации СИЗ постоянно в течение срока действия сертификата с целью получения дополнительных сведений для инспекционного контроля или непосредственного принятия решений.

5.10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

Согласно статьи 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания

устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов,

Бесплатная выдача лечебно-профилактического питания осуществляется в соответствии с перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационами лечебно-профилактического питания, правилами бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания и нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов.

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации Минздравсоцразвития России утвердило нормы бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работе с вредными условиями труда (Постановление Минздравсоцразвития РФ от 19 февраля 2009 г. N 45), а также перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов согласно и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания согласно (Постановление Минздравсоцразвития РФ от 19 февраля 2009 г. N 46)

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра 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.

Не допускается замена молока денежной компенсацией, замена его другими продуктами, кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, перечень которых согласован с Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и

отпуск его на дом.

Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями помещениях, утвержденными в установленном порядке.

Замена молока вышеуказанными равноценными пищевыми продуктами допускается, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока, с согласия работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками данной организации органа.

Замена молока на лечебно-профилактические напитки, витаминные препараты и бифидосодержащие кисломолочные продукты допускается только при положительном заключении Минздрава России на их применение.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в виде обогащенных им консервированных растительных пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодовоовощных соков и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем). Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми соками с мякотью в количестве 250 - 300г. При постоянном контакте с неорганическими соединениями свинца рекомендуется вместо молока употребление кисломолочных продуктов.

Выдача обогащенных пектином пищевых консервированных растительных продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, фруктовых и плодовоовощных соков и консервов, а также натуральных фруктовых соков с мякотью должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов - в течение рабочего дня.

Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока следует выдавать кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

Работникам, занятым на работах с применением радиоактивных веществ в открытом виде, используемых по первому и второму классам работ, выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты. Замена молока сметаной или сливочным маслом не допускается.

Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко не выдается.

При обеспечении безопасных условий труда работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

5.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда

ТК РФ (ст.226) предусмотрено, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Планирование мероприятий по охране труда в организации осуществляется с учетом приоритетов и исходных данных, установленных в ежегодном отчете о состоянии охраны труда организации.

При разработке планов учитываются:

- имевшие место аварии, инциденты и вероятности риска их возникновения;
- результаты специальной оценки условий труда;
- техническое состояние оборудования, зданий и сооружений;
- пожарная безопасность;
- травматизм, заболеваемость общая и профессиональная;

- экологическая обстановка;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- выполнение предписания государственных органов надзора;
- исполнение приказов, постановлений и других руководящих документов.

Планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда включает:

- прогнозирование условий и охраны труда;
- перспективное планирование работ по улучшению условий и охраны труда;
- текущее планирование работ по охране труда.

Целью перспективных планов является коренное улучшение условий труда и охраны труда на основе 3-5 летних программ и в тесной увязке с результатами финансово-экономической деятельностью Компании.

Перспективные планы (программы) организации тесно увязываются с мероприятиями Федеральной, отраслевой и территориальных программ по улучшению условий и охраны труда.

Планы и мероприятия по охране труда должны иметь финансовое, материально-техническое, проектно-конструкторское и кадровое обеспечение. В установочных документах (приказы, постановления, протоколы и др.) указываются сроки и ответственные исполнители.

5.12. Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников

Согласно статьи 223 ТК РФ обеспечение санитарно - бытового и лечебно - профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях в организации по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения;
- помещения для приема пищи;
- помещения для оказания медицинской помощи;
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

5.13. Медицинские осмотры (обследования)

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров (обследований).

6. Ответственность за нарушения законодательства об охране труда

6.1. Виды юридической ответственности

Среди правовых мероприятий по охране труда важное место принадлежит механизму юридической ответственности за нарушения законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В правовом государстве каждый субъект должен добровольно и добросовестно выполнить свои правовые обязанности (например, работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда работника) и не посягать на чужие законные права (например, не лишать работающего во вредных условиях полагающегося работнику спецмолока, газированной воды, спецодежды и пр.).

Однако в действительности так бывает не всегда: случается, что и обязанности не выполняются, и права нарушаются, по причинам разнообразным: умышленно, по незнанию, из-за самонадеянности и т.п. В подобных случаях и вступает в действие определенный законом механизм правовой ответственности за допущенное правонарушение (т.е. за проступок либо преступление).

ТК РФ устанавливает, что руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных федеральными законами (ст. 362 ТК РФ). Также несут ответственность лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, не исполняющие предъявляемые им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу (ст.363 ТК РФ).

Юридическая ответственность выражается в санкциях, т.е. в некоем обременении, принудительно налагаемом на виновного субъекта. Характер санкции зависит от вида юридической ответственности, что в свою очередь определяется характером правонарушения: понятно, что за серьезное нарушение правил безопасности, повлекшее тяжкие последствия (например, гибель работника), санкция будет более суровой, чем за незначительное нарушение, к тому же устраненное до наступления каких-либо последствий, т.е. оставшееся без вредных последствий.

Действующее законодательство устанавливает следующие виды юридической ответственности:

- дисциплинарная;
- материальная;
- административная;
- уголовная;
- гражданско-правовая.

Законодательство устанавливает довольно широкий круг субъектов ответственности за нарушения в рассматриваемой сфере: это могут быть как юридические лица (предприятия), так и лица физические - прежде всего так называемые должностные лица предприятий, а также работники, не входящие в круг должностных лиц.

Меры каждого из перечисленных видов ответственности многообразны. Например, выговор или увольнение с работы (дисциплинарные санкции), штраф (административная санкция), возмещение вреда (гражданско-правовая

санкция), лишение свободы, исправительные работы (уголовная ответственность).

Юридические лица могут быть привлечены только к одному из двух перечисленных видов ответственности — к административной либо гражданско-правовой. Наиболее часто применяемой в рассматриваемой сфере административной санкцией является штраф.

Круг ответственности физических лиц (граждан) определяется, прежде всего, тем, относится ли данный гражданин к должностным лицам предприятия или не относится. Общее правило состоит в том, что ответственность должностных лиц шире, чем лиц не должностных.

К должностным лицам относятся работники, занимающие должности, связанные с организационно - распорядительными либо административно - хозяйственными функциями, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 2.4 КоАП РФ). К этим лицам относятся руководители организаций, их заместители, начальники (заведующие) отделов, цехов, участков, секторов, групп и других структурных подразделений вне зависимости от их наименования, старшие инженеры и мастера. Один из важных показателей принадлежности данного работника к категории должностных лиц — наличие в подчинении у него других работников либо самостоятельная ответственность за участок работы.

Должностным лицом считается и тот, кто выполняет перечисленные в законе обязанности по специальному полномочию. Это, например, общественные инспекторы, контролеры и пр.

Должностные лица не освобождаются от ответственности и за нарушение безопасности труда непосредственно пострадавшим работником, поскольку эти должностные лица обязаны обеспечивать здоровые условия и дисциплину труда, а также постоянный технический надзор за соблюдением правил и норм охраны труда.

Юридическая ответственность должностных лиц организаций в области охраны труда подразделяется на: дисциплинарную; административную и уголовную; при определенных условиях они могут привлекаться также к материальной ответственности, т.е. к денежному возмещению причиненного вреда в размерах не свыше трех месячных заработков.

6.2. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность работника представляет собой его обязанность понести наказание, установленное нормами трудового права, за совершенный дисциплинарный проступок, коим признается противоправное, виновное невыполнение либо ненадлежащее исполнение работником своих

трудовых обязанностей.

Меры дисциплинарной ответственности определены ТК РФ: это - замечание, выговор, увольнение с работы по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Как и любое другое правонарушение (административное, уголовное) дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом дисциплинарного проступка является гражданин (работник), состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией (работодателем) и нарушивший трудовую дисциплину.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина со стороны работника: вина может выражаться как в форме умысла (прямого или косвенного), так и в форме неосторожности.

Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок конкретного предприятия.

Объективной стороной дисциплинарного проступка являются его вредные последствия и причинная связь между этими последствиями и действием (бездействием) работника - правонарушителя.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника. Выбор конкретной меры дисциплинарной ответственности находится целиком в компетенции администрации организации.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, а также рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров достаточно подробно регламентируется ТК РФ.

Статья 381 ТК РФ дает определение индивидуального трудового спора - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого

договора.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. При отказе работника дать объяснение составляется соответствующий акт, а отказ работника не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении взыскания объявляется работнику под расписку, а в случае отказа работника от расписки также составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссию по трудовым спорам предприятия и суд (ст. 382 ТК РФ).

Если в течение года работник, подвергшийся дисциплинарному взысканию, не совершит нового нарушения, то он считается ненаказанным.

Нарушение работником норм и правил по охране труда и по безопасному ведению работ всегда квалифицируется как правонарушение, в том числе дисциплинарное. В частности, отказ или уклонение работника от медицинского освидетельствования, отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения или проверки знаний и навыков по охране труда, если это является обязательным условием допуска к работе безусловно признается дисциплинарным проступком. При этом, как отмечалось выше, работодатель обязан отстранить работника от работы (ст. 76 ТК РФ).

Дисциплинарное увольнение с работы (расторжение трудового договора по инициативе работодателя) установлено ТК РФ установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (ст. 81 ТК РФ).

6.3. Административная ответственность

Административная ответственность за нарушение законодательства об охране труда регулируется Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года N 195-ФЗ), который введен в действие с 1 июля 2002 года. Кодекс состоит из пяти разделов, каждый из которых включает от 2-х до 17-ти глав, и регламентирует широкий круг административных правоотношений, в частности: определение понятий административного правонарушения, административной ответственности, административного наказания и его назначения (раздел I); перечень конкретных правонарушений, за которые

наступает ответственность (раздел II «Особенная часть» - самый объемный, занимающий более половины текста КоАП РФ); органы и лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях (раздел III); производство по делам об административных правонарушениях (раздел IV); исполнение постановлений по делам об административных правонарушениях (раздел V).

Действующий КоАП устанавливает следующие виды административных наказаний:

- предупреждение;
- административный штраф;
- возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;
- административный арест;
- административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 3.2).

В соответствии с КоАП РФ к наказуемым административным правонарушениям в сфере охраны труда следует отнести следующие составы:

Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения

Статья 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению

Статья 5.32. Уклонению от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах

Статья 5.33. Невыполнение соглашения

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Статья 5.40. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости

Статья 5.44. Соккрытие страхового случая

Статья 6.3. Нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Статья 6.4. Нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта

Статья 8.1. Несоблюдение экологических требований при планировании, технико-экономическом обосновании проектов, проектировании, размещении, строительстве, реконструкции, вводе в эксплуатацию, эксплуатации предприятий, сооружений или иных объектов

Статья 8.2. Несоблюдение экологических и санитарно - эпидемиологических требований при обращении с отходами производства и потребления и иными опасными веществами

Статья 8.22. Выпуск в эксплуатацию механических транспортных средств с превышением нормативов содержания загрязняющих веществ в выбросах либо нормативов уровня шума

Статья 8.23. Эксплуатация механических транспортных средств с превышением нормативов содержания загрязняющих веществ в выбросах либо нормативов уровня шума

Статья 9.1. Нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов

Статья 9.2. Нарушение норм и правил безопасности гидротехнических сооружений

Статья 9.3. Нарушение правил или норм эксплуатации тракторов, самоходных, дорожно-строительных и иных машин и оборудования

Статья 9.4. Нарушение требований проектной документации и нормативных документов в области строительства

Статья 9.5. Нарушение установленного порядка строительства, реконструкции, капитального ремонта объекта капитального строительства, ввода его в эксплуатацию

Статья 9.6. Нарушение правил использования атомной энергии и учета ядерных материалов и радиоактивных веществ

Статья 9.9. Ввод в эксплуатацию топливо- и энергопотребляющих объектов без разрешения соответствующих органов

Статья 11.20. Нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов

Статья 11.23. Нарушение водителем транспортного средства, осуществляющим международную автомобильную перевозку, режима труда и отдыха

Статья 17.7. Невыполнение законных требований прокурора, следователя, дознавателя или должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении

Статья 19.4. Неповиновение законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)

Статья 19.5. Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль)

Статья 19.6. Непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения

Статья 20.4. Нарушение правил пожарной безопасности

Статья 20.26. Самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора

Дело об административном правонарушении возбуждается должностным лицом, уполномоченным составлять протокол об административных правонарушениях, либо прокурором, вынесшим соответствующее постановление.

Порядок возбуждения дела об административном правонарушении определен главой 28 КоАП РФ.

Поводами к возбуждению дела об административном правонарушении являются:

- непосредственное обнаружение должностными лицами, уполномоченными составлять протоколы об административных правонарушениях, достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения;
- поступившие из правоохранительных органов, а также из других государственных органов, органов местного самоуправления, от общественных объединений материалы, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения;
- сообщения и заявления физических и юридических лиц, а также сообщения в средствах массовой информации, содержащие данные, указывающие на наличие события административного правонарушения.

Дело об административном правонарушении может быть возбуждено должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы об административных правонарушениях, только при наличии хотя бы одного из перечисленных поводов и достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения.

К таким должностным лицам относятся:

- должностные лица федеральных органов исполнительной власти, их учреждений, структурных подразделений и территориальных органов, а также иных государственных органов в соответствии с задачами и функциями, возложенными на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации;

- должностные лица органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор, - об административных правонарушениях, предусмотренных статьей 14.26, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7 Кодекса;

- должностные лица органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический надзор за обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия на объектах специального назначения, - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7 Кодекса;

- должностные лица органов государственного энергетического надзора - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7 Кодекса;

- должностные лица органов государственного горного и промышленного надзора - об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 7.5, 7.7, 7.10, 7.19, частью 3 статьи 9.1, частью 2 статьи 9.5, статьями 9.7, 9.8, 9.10, 9.11, частями 2, 3 и 4 статьи 14.1, статьей 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7, частями 1 и 2 статьи 19.19, частями 1 - 3 статьи 20.4 Кодекса;

- должностные лица органов, осуществляющих государственное регулирование безопасности при использовании атомной энергии, - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7 Кодекса;

- должностные лица органов, осуществляющих государственный пожарный надзор, - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7, частями 1 и 2 статьи 19.19 Кодекса;

- должностные лица органов, осуществляющих государственный надзор за техническим состоянием самоходных машин и других видов техники, - об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6, 19.7 Кодекса.

Перечень должностных лиц, имеющих право составлять протоколы об административных правонарушениях устанавливается соответственно уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и уполномоченными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с задачами и функциями, возложенными на указанные органы федеральным законодательством.

Перечень должностных лиц, имеющих право составлять протоколы об административных правонарушениях, рассмотрение дел о которых настоящим Кодексом отнесено к полномочиям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, устанавливается уполномоченными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

В протоколе об административном правонарушении указываются дата и место его составления, должность, фамилия и инициалы лица, составившего протокол, сведения о лице, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, фамилии, имена, отчества, адреса места жительства свидетелей и потерпевших, если имеются свидетели и потерпевшие, место, время совершения и событие административного правонарушения, статья настоящего КоАП РФ или закона субъекта Российской Федерации, предусматривающая административную ответственность за данное административное правонарушение, объяснение физического лица или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело, иные сведения, необходимые для разрешения дела.

При составлении протокола об административном правонарушении физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, о чем делается запись в протоколе.

Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом об административном правонарушении. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу.

Протокол об административном правонарушении подписывается должностным лицом, его составившим, физическим лицом или законным представителем юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении. В случае отказа указанных лиц от подписания протокола в нем делается соответствующая запись.

Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также потерпевшему вручается под расписку копия протокола об административном правонарушении.

Протокол об административном правонарушении составляется немедленно после выявления совершения административного правонарушения.

В случае, если требуется дополнительное выяснение обстоятельств дела либо данных о физическом лице или сведений о юридическом лице, в отношении которых возбуждается дело об административном правонарушении, протокол об административном правонарушении составляется в течение двух суток с момента выявления административного правонарушения.

По подавляющему большинству вышеназванных составов административных правонарушений предусмотрено наказание в виде штрафов, налагаемых на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (как правило от 1 до 5 тысяч рублей) и на юридических лиц (от 30 до 50 тысяч рублей), а также административное приостановление деятельности (на срок до девяноста суток).

В некоторых случаях наказанием является предупреждение, а также дисквалификация на срок от одного года до трех лет, например за нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение (ст. 5.27 КоАП).

Сущность перечисленных наказаний в кратком виде состоит в следующем.

Административный штраф - это денежное взыскание с нарушителя (физического лица или с организации (юридического лица)).

Предупреждение - мера административного наказания, выраженная в официальном порицании физического или юридического лица. Предупреждение выносится в письменной форме.

Дисквалификация - новая для российского права и законодательства мера административного наказания. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях. Дисквалификация применяется к лицам, осуществляющим организационно - распорядительные или административно - хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

Дисквалификация назначается судьей.

6.4. Уголовная ответственность

Уголовная ответственность наступает за совершение наиболее тяжких правонарушений, именуемых преступлениями, и поэтому является самым суровым видом правовой ответственности, заключающейся в лишении или ограничении прав и свобод лиц, виновных в совершении преступлений. Уголовная ответственность возникает, если деяние повлекло по неосторожности причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью человека, а также смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д. Уголовная ответственность должностных лиц предприятий (организации) наступает при наличии в их деянии (т.е. действии либо бездействии) состава преступления.

Правонарушения в области охраны труда определены Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ), устанавливающим уголовную ответственность за составы, перечисленные в нижеследующих статьях УК:

- Статья 143. Нарушение правил охраны труда
- Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет
- Статья 215. Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики
- Статья 216. Нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ
- Статья 217. Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах
- Статья 218. Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий
- Статья 219. Нарушение правил пожарной безопасности
- Статья 220. Незаконное обращение с радиоактивными материалами
- Статья 236. Нарушение санитарно-эпидемиологических правил
- Статья 237. Соккрытие информации об обстоятельствах, создающих опасность для жизни или здоровья людей
- Статья 247. Нарушение правил обращения экологически опасных веществ и отходов
- Статья 266. Недоброкачественный ремонт транспортных средств и выпуск их в эксплуатацию с техническими неисправностями
- Статья 269. Нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов

В случае, когда правонарушение не подпадает ни под один из перечисленных специальных составов, но повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан, либо смерть человека или иные тяжкие

последствия, виновное должностное лицо может быть привлечено к уголовной ответственности, за халатность, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих обязанностей (ст. 293).

УК РФ устанавливает категории преступлений (ст. 15). В зависимости от характера и степени общественной опасности деяния, предусмотренные Кодексом, подразделяются на преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие преступления и особо тяжкие преступления.

Преступлениями небольшой тяжести признаются умышленные и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает двух лет лишения свободы;

Преступлениями средней тяжести признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает пяти лет лишения свободы, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает два года лишения свободы.

Тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых максимальное наказание не превышает десяти лет лишения свободы.

Особо тяжкими преступлениями признаются умышленные деяния, за совершение которых предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок свыше десяти лет или более строгое наказание.

Деяния, предусмотренные вышеперечисленными статьями УК, относятся к преступлениям средней тяжести и тяжким преступлениям; лишь статья 145 содержит деяние, относящееся к преступлениям небольшой тяжести. В соответствии с перечисленными статьями УК, ответственность наступает, если деяние повлекло или могло повлечь следующие последствия:

- причинение тяжкого вреда здоровью человека;
- причинение крупного ущерба;
- массовое заболевание или отравление людей;
- радиоактивное заражение окружающей среды;
- сокрытие или искажение информации о событиях, фактах или явлениях, создающих опасность для жизни или здоровья людей либо для окружающей среды;
- смерть человека;
- смерть двух или более лиц;
- иные тяжкие последствия.

За совершение преступлений в сфере охраны труда в рамках вышеперечисленных статей УК РФ предусмотрены следующие виды наказаний:

- штраф в размере до пятисот тысяч рублей, либо в размере заработной платы от иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет;
- обязательные работы (т.е. выполнение в свободное время бесплатных общественно полезных работ) на срок до 240 часов;
- исправительные работы (отбываются по месту работы осужденного) на срок до двух лет;
- ограничение свободы (содержание осуждённого в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора) на срок до пяти лет;
- арест на срок от трех до четырех месяцев;
- лишение свободы на срок до семи лет.

Так, согласно ст. 143 УК РФ нарушение правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

По ст. 236 УК РФ нарушение санитарно-эпидемиологических правил, повлекшее по неосторожности массовое заболевание или отравление людей, наказывается штрафом в размере от ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет, либо ограничением свободы на срок до трех лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается ограничением свободы на срок до пяти лет или лишением свободы на тот же срок.

Соккрытие или искажение информации о событиях, фактах или явлениях, создающих опасность для жизни или здоровья людей (ст. 237 УК РФ) либо для окружающей среды, совершенные лицом, обязанным обеспечивать население и органы, уполномоченные на принятие мер по устранению такой опасности,

указанной информацией, наказываются штрафом в размере до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до двух лет либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Те же деяния, если они совершены лицом, занимающим государственную должность Российской Федерации или государственную должность субъекта Российской Федерации, а равно главой органа местного самоуправления либо если в результате таких деяний причинен вред здоровью человека или наступили иные тяжкие последствия наказываются штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

6.5. Материальная ответственность

ТК РФ предусмотрена материальная ответственность и работодателя перед работником (глава 38) и работника за ущерб, причиненный работодателю (глава 39)

Материальная ответственность работодателя

Материальная ответственность работодателя предусмотрена за ущерб, причиненный имуществу работника (Статья 235), за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (Статья 236) и за моральный вред, причиненный работнику

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой

действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба

Материальная ответственность работников

Работники, причинившие ущерб организации в результате допущенных ими нарушений требований охраны труда, помимо дисциплинарной, административной и уголовной ответственности, несут также и материальную ответственность. Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию (организации) при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Материальная ответственность работников за нарушение законодательства об охране труда выражается во взыскании с них полностью или частично сумм, выплаченных предприятием потерпевшему при авариях и несчастных случаях, профессиональных заболеваниях и ином ущербе.

Согласно ст. 238 ТК РФ при определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб: неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Администрация организации обязана создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

За ущерб, причиненный организации при исполнении трудовых

обязанностей, работники, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

Случаи полной материальной ответственности работников установлены ст.243 ТК РФ:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции товаров.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких

работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Согласно ст. 248 ТК РФ возмещение ущерба работниками в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

6.6. Гражданско-правовая ответственность

Гражданско-правовая ответственность юридических лиц - работодателей (организаций) предусмотрена разными законодательными и нормативными актами – Гражданским кодексом РФ (ГК РФ), ТК РФ и специальными актами.

Гражданская ответственность выражается в возмещении убытков, уплаты неустойки (штрафа, пени), возмещении вреда. Так, при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо расходы в связи со смертью работника.

«Правилами начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», утвержденными Правительством Российской Федерации от 2 марта 2000 г. № 184 установлено, что страховщик за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (за исключением расходов, предусмотренных в пункте 9 этих Правил), производит единовременные и ежемесячные страховые выплаты застрахованным, не состоящим в трудовых отношениях со страхователем, и лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, а также осуществляет иные расходы в случаях, установленных федеральными законами.

7. Возмещение вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием

7.1 Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

В ряду основных направлений государственной политики в области охраны труда является защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Правовые, экономические и организационные основы этого вида обязательного социального страхования и порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных случаях установлены Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями).

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

- 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) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

- обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются:

- гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;

- экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

- дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Закон определяет перечень лиц, подлежащих обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. К ним относятся: физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем, в т.ч. и лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем. Что касается лиц, выполняющих работу на основании гражданско-правового договора, то они подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» распространяет действие вышеуказанного требования и в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Важным вопросом является формирование средств на осуществление социального страхования от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний, т.к. наличие средств гарантирует возмещение ущерба лицам, получившим трудовые увечья, и членам их семей. Эти средства должны формироваться за счет обязательных страховых взносов страхователей, взыскиваемых тарифов и пени; капитализированных платежей, поступивших в случае ликвидации страхователей и иных поступлений, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Средства на осуществление данного страхования аккумулируются в Фонде социального страхования Российской Федерации. Доходная и расходная часть бюджета Фонда должна утверждаться федеральным законом отдельной строкой. Указанные средства являются федеральной собственностью и изъятию не подлежат.

Страховые взносы страхователей должны уплачиваться исходя из страхового тарифа с учетом скидки или надбавки, уплачиваемых страховщиком.

В свою очередь страховые тарифы дифференцируются по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска.

Федеральным законом от 2 января 2000 г. № 10-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год» (в настоящее время аналогичный закон принимается на каждый текущий год) были впервые установлены страховые тарифы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для страхователей. Федеральным законом от 22 декабря 2005 года N 179-ФЗ «о страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год (с изм., внесенными Федеральным законом N 235-ФЗ от 19.12.2006) установлены для страхователей (и в настоящее время действуют) страховые тарифы на этот вид страхования в процентах к начисленной оплате труда по всем основаниям (доходу) застрахованных, а в соответствующих случаях - к сумме вознаграждения по гражданско-правовому договору в соответствии с видами экономической деятельности

класс профессионального риска	страховой тариф
I	0,2
II	0,3
III	0,4
IV	0,5
V	0,6

VI	0,7
VII	0,8
VIII	0,9
IX	1,0
X	1,1
XI	1,2
XII	1,3
XIII	1,4
XIV	1,5
XV	1,7
XVI	1,9
XVII	2,1
XVIII	2,3
XIX	2,5
XX	2,8
XXI	3,1
XXII	3,4
XXIII	3,7
XXIV	4,1
XXV	4,5
XXVI	5,0
XXVII	5,5
XXVIII	6,1
XXIX	6,7
XXX	7,4
XXXI	8,1
XXXII	8,5

Порядок отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска для установления страховых тарифов, соответствующих уровню производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний первоначально был определен Правилами отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 31 августа 1999 года № 975.

В настоящее время действуют новые Правила отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, утвержденные

постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2005 г. N 713.

Виды экономической деятельности разделяются на группы в зависимости от класса профессионального риска.

Классификация видов экономической деятельности по классам профессионального риска, сформированная в соответствии с настоящими Правилами, утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 10 января 2006 г. N 8 «Об утверждении классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.04.2006 N 233)

Класс профессионального риска определяется исходя из величины интегрального показателя профессионального риска, учитывающего уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

Интегральный показатель профессионального риска по виду экономической деятельности определяется по формуле:

$$\text{Ип} = \frac{\text{Евв}}{\text{Ефот}} \times 100\%$$

где:

Ип - интегральный показатель профессионального риска по данному виду экономической деятельности, выраженный в процентах;

Евв - общая сумма расходов на обеспечение по страхованию по данному виду экономической деятельности в истекшем календарном году;

Ефот - размер фонда оплаты труда по данному виду экономической деятельности, на который начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в истекшем календарном году.

При изменении величины интегрального показателя профессионального риска по виду экономической деятельности Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации по представлению Фонда социального страхования Российской Федерации принимает решение об отнесении этого вида экономической деятельности к другому классу профессионального риска.

При отнесении вида экономической деятельности к другому классу

профессионального риска изменяется размер страхового тарифа страхователя.

Изменение страхователем в течение текущего года вида экономической деятельности не влечет изменения размера страхового тарифа, установленного на этот год в отношении такого страхователя.

Самостоятельными классификационными единицами для целей обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащими отнесению к видам экономической деятельности, являются страхователи, обособленные подразделения страхователей - юридических лиц, а также структурные подразделения страхователей - юридических лиц, осуществляющие виды экономической деятельности, которые не являются основным видом экономической деятельности страхователя.

Экономическая деятельность юридических и физических лиц, являющихся страхователями по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежит отнесению к виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид экономической деятельности, осуществляемый этими лицами.

Основным видом экономической деятельности коммерческой организации является тот вид, который по итогам предыдущего года имеет наибольший удельный вес в общем объеме выпущенной продукции и оказанных услуг.

Основным видом экономической деятельности некоммерческой организации является тот вид, в котором по итогам предыдущего года было занято наибольшее количество работников организации.

Основной вид экономической деятельности страхователя - физического лица, нанимающего лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, соответствует основному виду деятельности, указанному в Едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей. При этом ежегодного подтверждения страхователем основного вида деятельности не требуется.

Основной вид деятельности страхователя - юридического лица, а также виды экономической деятельности подразделений страхователя, являющихся самостоятельными классификационными единицами, ежегодно подтверждаются страхователем в порядке, установленном Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Если страхователь не подтверждает виды экономической деятельности подразделений, являющихся самостоятельными классификационными

единицами, он подлежит отнесению к виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид экономической деятельности.

Если страхователь, осуществляющий свою деятельность по нескольким видам экономической деятельности, не подтверждает основной вид экономической деятельности, он подлежит отнесению к основному виду экономической деятельности, который имеет наиболее высокий класс профессионального риска из осуществляемых им видов экономической деятельности.

Если страхователь осуществляет свою деятельность по нескольким видам экономической деятельности, распределенным равными частями в общем объеме выпущенной продукции и оказанных услуг, он подлежит отнесению к основному виду экономической деятельности, который имеет наиболее высокий класс профессионального риска из осуществляемых им видов экономической деятельности.

Страхователи - бюджетные учреждения относятся к 01 классу профессионального риска в части деятельности, которая финансируется из бюджетов всех уровней и приравненных к ним источников.

С введением в действие Федерального закона с января 2000 года в Российской Федерации начала действовать система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Основу этой системы составляет уплата работодателями страховых взносов по установленному Федеральным законом тарифу в соответствии с классом профессионального риска, к которому отнесена соответствующая отрасль (подотрасль).

Как свидетельствует практика, введение в действие новой системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний позволило восстановить и обеспечить выплаты возмещения ущерба десяткам тысяч инвалидов труда, которым вследствие ликвидации либо неплатежеспособности организаций были прекращены указанные выплаты и люди практически остались без средств к существованию.

Вместе с тем выявились несколько проблем, анализ которых позволяет говорить о необходимости дальнейшего совершенствования правового, организационного и методологического обеспечения этого важнейшего вида социального страхования.

С учетом практики и опыта работы по реализации ФЗ-125 возникла необходимость корректировки нормативных документов. Федеральным законом от 07 июля 2003г. № 118-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний» внесены изменения и дополнения, которые касаются оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, исчисления, назначения и осуществления страховых выплат, а также отдельных прав страховщика. Во исполнение данного требования Правительством Российской Федерации утверждено «Положение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2006 г. № 286). Согласно постановлению дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованного лица включают в себя расходы на:

а) лечение застрахованного лица, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности (далее — лечение застрахованного лица);

б) приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

в) посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом, в том числе осуществляемый членами его семьи;

г) медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая

оплату лечения, проживания и питания застрахованного лица, а в случае необходимости оплату проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

д) изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

е) обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

ж) обеспечение транспортным средством (автомобилем необходимой модификации) (далее — транспортное средство) при

наличии соответствующих медицинских показаний для получения транспортного средства и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные и1084 материалы;

з) профессиональное обучение (переобучение);

и) проезд застрахованного лица (в случае необходимости проезд сопровождающего его лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения застрахованного лица, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его Фондом социального страхования Российской Федерации (далее — страховщик) в бюро (главное бюро, Федеральное бюро) медико-социальной экспертизы и учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией.

Кроме того, Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000г. № 789 (с изменениями от 1 февраля 2005 г.) введены «Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которыми определен порядок установления учреждениями медико – социальной экспертизы степени утраты профессиональной трудоспособности лицами, получившими повреждения здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Постановлением Минтруда России от 18 июля 2001г. № 56 (в редакции от 18.04.2007) введены «Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

7.2 Скидки и надбавки к страховым тарифам

Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам

Страховой взнос уплачивается страхователем страховщику исходя из страхового тарифа с учетом скидки или, надбавки, устанавливаемой страховщиком. Правила скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001г. № 652 (в ред. от 11.04.2005 N 207)

Скидки и надбавки устанавливаются Фондом социального страхования Российской Федерации (далее именуется - страховщик) на текущий год в пределах страховых взносов, предусмотренных соответствующим разделом доходной части бюджета страховщика, утверждаемого федеральным законом.

Страхователям - бюджетным учреждениям надбавки устанавливаются в пределах средств, предусмотренных в бюджете для уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Максимальный размер скидки

или надбавки не может превышать 40 процентов страхового тарифа, установленного страхователю.

Размер скидки и надбавки рассчитывается страховщиком в соответствии с методикой расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утверждаемой страховщиком по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, исходя из следующих основных показателей:

отношение суммы обеспечения по страхованию в связи со всеми произошедшими у страхователя страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов;

количество страховых случаев у страхователя на тысячу работающих;

количество дней временной нетрудоспособности у страхователя на один страховой случай.

Фонд социального страхования Российской Федерации по согласованию с Минтрудом России принял постановление от 05 февраля 2002г. № 11 (в ред. Постановления ФСС РФ от 20.04.2006 N 49) «Об утверждении Методики расчета скидок и надбавок на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - Методика) разработана во исполнение пункта 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001 г. N 652 "Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, N 37, ст. 3696) в целях снижения профессионального риска и обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Скидки и надбавки к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - скидки и надбавки) устанавливаются Фондом на текущий календарный год в размерах не более 40 процентов страхового тарифа, исходя из следующих основных показателей по итогам деятельности страхователя за предшествующий календарный год:

Показатель "а" - отношение суммы обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - обеспечение по страхованию) в связи

со всеми страховыми случаями к начисленной сумме страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (далее - страховые взносы).

Показатель "а" рассчитывается по следующей формуле:

$$A = O / V,$$

где,

О - сумма обеспечения по страхованию, в которую включаются суммы выплат пособий по временной нетрудоспособности, страховых выплат и оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию за предшествующий календарный год, произведенные суммарно страхователем и Фондом в связи со страховыми случаями, произошедшими за весь период осуществления страхователем финансово-хозяйственной деятельности, рублей;

V - сумма начисленных страховых взносов за предшествующий календарный год, рублей.

Показатель "b" - количество страховых случаев на тысячу работающих.

Показатель "b" рассчитывается по следующей формуле:

$$b = (K / N) \times 1000,$$

где,

K - количество страховых случаев за предшествующий календарный год;

N - среднесписочная численность работающих за предшествующий календарный год, человек.

2.3. Показатель "с" - количество дней временной нетрудоспособности в связи со страховыми случаями, на один страховой случай.

Показатель "с" рассчитывается по следующей формуле:

$$c = T / K,$$

где,

T - количество дней временной нетрудоспособности за предшествующий календарный год в связи со страховыми случаями.

Средние значения основных показателей по видам экономической деятельности (авэд, бвэд, свэд), соответствующим Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД), рассчитываются и утверждаются Фондом по согласованию с Министерством здравоохранения и

социального развития Российской Федерации не позднее 31 марта текущего календарного года.

Надбавка устанавливается страхователю Фондом в случае, если значения основных показателей страхователя больше утвержденных в соответствии с Методикой средних значений аналогичных показателей по виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид деятельности страхователя.

Скидка устанавливается страхователю Фондом в случае, если значения основных показателей страхователя меньше утвержденных в соответствии с Методикой средних значений аналогичных показателей по виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид деятельности страхователя.

Размер скидки или надбавки устанавливается в процентах к страховому тарифу с точностью до целых значений.

Расчет и установление надбавок

Надбавка страхователю устанавливается Фондом не позднее 30 апреля текущего календарного года.

Фонд рассчитывает размер надбавки (P) по каждому страхователю, показатели которого соответствуют условиям установления надбавки, предусмотренной Методикой, по следующей формуле:

$$P = ((a_{стр} / a_{вэд} + b_{стр} / b_{вэд} + c_{стр} / c_{вэд}) / (3 - 1)) \times 100\%, \quad (1)$$

где,

$a_{стр}$, $b_{стр}$, $c_{стр}$ - показатели "a", "b", "c", рассчитанные для каждого страхователя;

$a_{вэд}$, $b_{вэд}$, $c_{вэд}$ - средние значения показателей по виду экономической деятельности, которому соответствует основной вид деятельности страхователя, утвержденные в соответствии с пунктом 3 Методики.

Страхователю, у которого $0 < P < 40\%$, устанавливается надбавка к страховому тарифу в размере полученного по формуле (1) значения (с учетом округления).

Страхователю, у которого $P \geq 40\%$, надбавка устанавливается в размере 40 процентов.

Расчет и установление скидок

Для рассмотрения вопроса об установлении скидки страхователь не позднее 15 мая текущего календарного года представляет в исполнительный орган Фонда по месту своей регистрации сведения, необходимые для установления скидки, в установленном Фондом порядке.

Условиями рассмотрения Фондом заявления страхователя о предоставлении скидки являются:

осуществление страхователем финансово-хозяйственной деятельности с момента его государственной регистрации в течение не менее 3 лет;

своевременная уплата страхователем текущих страховых взносов;

отсутствие задолженности по страховым взносам.

Решение об установлении скидки страхователю принимается Фондом не позднее одного месяца с даты регистрации заявления.

По каждому страхователю, заявление которого принято Фондом к рассмотрению, рассчитывается размер скидки (С) по следующей формуле:

$$C = (1 - (a_{стр} / a_{вэд} + b_{стр} / b_{вэд} + c_{стр} / c_{вэд}) / 3) \times q_1 \times q_2 \times 100\%, \quad (2)$$

где,

q_1 - коэффициент уровня проведения аттестации рабочих мест по условиям труда у страхователя:

уровнем проведения аттестации рабочих мест по условиям труда у страхователя является отношение числа рабочих мест, по которым проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, к их общему числу у страхователя;

$q_1 = 0$, если у страхователя по состоянию на конец предшествующего календарного года уровень проведения аттестации рабочих мест по условиям труда меньше 0,3;

$q_1 = 1$, если у страхователя по состоянию на конец предшествующего календарного года уровень проведения аттестации рабочих мест по условиям труда больше или равен 0,3;

q_2 - коэффициент уровня проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров у страхователя:

уровнем проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров у страхователя является отношение числа работников, прошедших обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, к числу всех работников, подлежащих данным видам осмотра, у страхователя;

$q_2 = 0$, если у страхователя по состоянию на конец предшествующего календарного года уровень проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров меньше 0,9;

$q_2 = 1$, если у страхователя по состоянию на конец предшествующего календарного года уровень проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров больше или равен 0,9.

Страхователю, у которого $0 < C < 40\%$, скидка к страховому тарифу устанавливается в размере полученного по формуле (2) значения (с учетом округления).

Страхователю, у которого $C \geq 40\%$, скидка устанавливается в размере 40%.

Установление скидок и надбавок оформляется приказами Фонда.

Исполнительный орган Фонда в течение 10 дней со дня принятия решения об установлении скидки или надбавки направляет страхователю Уведомление о размере страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в котором указывается месяц, с которого изменяется размер страховых взносов:

при установлении надбавки - месяц, следующий за месяцем установления указанной надбавки Фондом;

при установлении скидки - с начала текущего года.

Решение об отказе в установлении скидки направляется страхователю исполнительным органом Фонда в письменной форме в 10-дневный срок со дня принятия соответствующего решения.

Разногласия, возникающие между Фондом и страхователем по вопросам размера скидки или надбавки, установленной страхователю, рассматриваются в порядке, предусмотренном Правилами установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001 года N 652.

Во исполнение Методики Фонд социального страхования ежегодно утверждает средние значения основных показателей по видам экономической деятельности для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласованные с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, например Постановление Фонда социального страхования Российской Федерации от 20

марта 2007 г. N 60 «Об утверждении средних значений основных показателей для расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2007 году».

7.3 Возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональным заболеванием

В соответствии с задачами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний этот вид социального страхования предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованным при исполнении ими обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Обеспечение по страхованию осуществляется в виде:

1. пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2. страховых выплат:

- единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
- ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3. оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

- лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
- приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
- посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;
- проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов

медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

- медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;
- изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;
- обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
- обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;
- профессиональное обучение (переобучение).

Оплата дополнительных расходов, за исключением оплаты расходов на лечение застрахованного непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, производится страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в соответствии с программой реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Условия, размеры и порядок оплаты таких расходов определяются Правительством Российской Федерации.

Если застрахованный одновременно имеет право на бесплатное или льготное получение одних и тех же видов помощи, обеспечения или ухода в соответствии с настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, ему предоставляется право выбора соответствующего вида помощи, обеспечения или ухода по одному основанию.

Возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не

предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, осуществляется причинителем вреда.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством Российской Федерации о пособиях по временной нетрудоспособности.

Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются:

- застрахованному - если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;
- лицам, имеющим право на их получение, - если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения указанных выплат, а в случае смерти застрахованного - лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованным в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного лицам, имеющим право на их получение

При исчислении страховых выплат не влекут уменьшения их размера все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В счет страховых выплат не засчитывается также заработок, полученный застрахованным после наступления страхового случая.

Размер единовременной страховой выплаты

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о

бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном указанной максимальной сумме.

Федеральным законом от 19.12.2006 N 234-ФЗ 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 46 900 рублей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Размер ежемесячной страховой выплаты

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда как по месту его основной работы, так и по совместительству, на которые начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются выплаченные по указанным основаниям пособия.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

При исчислении среднемесячного заработка застрахованного, направленного страхователем для работы за пределы территории Российской Федерации, учитывается заработная плата по основному месту работы и заработная плата, начисленная в иностранной валюте (если на нее начислялись страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), которая пересчитывается в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации, установленному на день назначения ежемесячной страховой выплаты.

Среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном

периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12.

Если повлекшая повреждение здоровья работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное им число месяцев, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на число этих месяцев. В случаях, если период повлекшей повреждение здоровья работы составил менее одного полного календарного месяца, ежемесячная страховая выплата исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: сумма заработка за проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год. При подсчете среднемесячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

По желанию застрахованного при наступлении страхового случая по причине получения им профессионального заболевания средний месячный заработок может быть подсчитан за последние 12 месяцев работы, предшествовавших прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Ежемесячные страховые выплаты застрахованному, не достигшему на момент назначения обеспечения по страхованию возраста 18 лет, исчисляются из его среднего заработка, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора (контракта), по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора (контракта) либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное

положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

При невозможности получения документа о размере заработка застрахованного сумма ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной (установленного) в отрасли (подотрасли) для данной профессии, и сходных условий труда ко времени обращения за страховыми выплатами.

После представления документа о размере заработка сумма ежемесячной страховой выплаты пересчитывается с месяца, следующего за месяцем, в котором были предоставлены соответствующие документы.

Данные о размерах тарифных ставок (должностных окладов) работников предоставляются органами по труду субъектов Российской Федерации.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного.

Исчисленная и назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчету не подлежит, за исключением случаев изменения степени утраты профессиональной трудоспособности, изменения круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, а также случаев индексации ежемесячной страховой выплаты.

Размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий финансовый год.

Коэффициент индексации и ее периодичность определяются Правительством Российской Федерации.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

При назначении страховых выплат застрахованному по нескольким страховым случаям ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховой выплаты.

При назначении страховых выплат лицам, имеющим право на их получение в связи со смертью застрахованного, ограничение максимальным размером применяется к общей сумме страховых выплат, назначенных в связи со смертью застрахованного.

В 2008 году размер ежемесячной страховой выплаты, исчисленный в соответствии с данной статьей, не может превышать 38 500 рублей, в 2009 году - 41 000 рублей, в 2010 году - 43 500 рублей. Установленное ограничение применяется при назначении или увеличении ежемесячных страховых выплат после 1 января 2008 года. Размеры ежемесячных страховых выплат, превышающие на 1 января 2008 года, 1 января 2009 года, 1 января 2010 года названные выше суммы, не изменяются (Федеральный закон от 21.07.2007 N 183-ФЗ).

В 2007 году размер ежемесячной страховой выплаты, исчисленный в соответствии с данной статьей, не должен был превышать 36 тыс. рублей. Установленное ограничение применялось при назначении или увеличении ежемесячных страховых выплат после 1 января 2007 года. Размеры ежемесячных страховых выплат, превышавшие на 1 января 2007 года сумму 36 тыс. рублей, не изменялись (Федеральный закон от 19.12.2006 N 234-ФЗ).

8. Правовые основы безопасности эксплуатации опасных производственных объектов

Требования безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов (ОПО) установлены ФЗ-116 от 21.07.97г. «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». Закон направлен на предупреждение аварий на ОПО и быструю локализацию и ликвидацию последствий и обязателен для всех организаций, связанных с деятельностью ОПО в РФ, независимо от форм собственности.

8.1. Классификация опасных производственных объектов

Опасными производственными объектами являются предприятия, их цехи, участки, площадки и иные производственные объекты, на которых получают, используются, перерабатываются, хранятся, транспортируются, уничтожаются следующие опасные вещества:

- воспламеняющиеся вещества - газы, которые при нормальном давлении и в смеси с воздухом становятся воспламеняющимися, и температура кипения которых при нормальном давлении меньше 200С (метан $t_{всп}=-161^{\circ}\text{C}$, пропан $t_{всп}=-42^{\circ}\text{C}$, бутан $t_{всп}=-0,5^{\circ}\text{C}$);

- окисляющие вещества - кислород, озон, бром, серная и азотная кислоты и др.;
- горючие вещества - жидкости, газы, пыли, способные взрываться и самостоятельно гореть без источника воспламенения (бензин, бензол, толуол и др.);
- взрывчатые вещества - азотнокислые натрий, калий, кальций, бертолетова соль и др.;
- токсичные вещества со среднесмертельной концентрацией $LD_{50}=15-200$ мг/кг при попадании в желудок, $LD_{50}=50-400$ мг/кг при попадании на кожу, $LD_{50}=0,5-2$ мг/л в воздухе;
- высокотоксичные вещества, у которых LD_{50} менее 15 мг/кг при попадании в желудок, LD_{50} менее 50 мг/кг при попадании на кожу, LD_{50} менее 0,5 мг/кг в воздухе.

Опасными считаются производственные объекты, на которых:

- используется оборудование, работающее под давлением более 0,07 МПа или при температуре воды более 115 °С;
- используются стационарно установленные грузоподъемные механизмы, эскалаторы, канатные дороги, фуникулеры;
- получают расплавы черных и цветных металлов и сплавы на их основе;
- ведутся горные работы, работы по обогащению полезных ископаемых, а также работы в подземных условиях.

Опасным производственным объектом может быть не только предприятие в целом, но и его цех, участок, площадка, т.е. часть предприятия.

Если на предприятии несколько цехов и лишь один обладает признаками опасности, то ОПО считается этот цех, а не все предприятие.

ФЗ-116 относит к категории ОПО не только те, где производится продукция, но и объекты, связанные с производством определенных работ.

Согласно ФЗ-116 все ОПО должны регистрироваться в государственном реестре. При этом регистрация ОПО не отменяет существующую регистрацию технических устройств (сосудов, работающих под давлением, котлов, ГПМ и др.). К техническим устройствам, которые подлежат сертификации на соответствие требованиям промышленной безопасности, разрешение на изготовление и применение которых дает Ростехнадзор, относятся:

- оборудование подъемно-транспортное (грузоподъемные краны, подъемники, лифты);
- котельное оборудование, трубопроводы пара и горячей воды; оборудование, работающее под давлением более 0,07 МПа; газовое оборудование котлов, технологических линий и агрегатов, газогорелочные устройства и др.; технические устройства, работающие на ОПО с взрывоопасными и токсичными средами, в том числе приборы, средства контроля, сигнализации и машинное оборудование; насосы, компрессоры, воздушные и газовые части к ним; трубопроводы для ОПО; электросварочное оборудование на ОПО; арматура для технических устройств на ОПО.

В организации разрабатывается и утверждается перечень технических устройств, подлежащих сертификации.

Сертификацию технических устройств проводят аккредитованные организации в области промышленной безопасности.

8.2. Обязанности организации по обеспечению промышленной безопасности

Организация, эксплуатирующая ОПО, обязана:

- соблюдать требования нормативных актов и ФЗ-116;
- иметь лицензию на эксплуатацию ОПО; для получения лицензии на эксплуатацию ОПО заявитель должен предъявить в Ростехнадзор: акт приемки ОПО или положительное заключение экспертизы промышленной безопасности, декларацию промышленной безопасности ОПО в четырех экземплярах, до начала эксплуатации у заявителя должен быть договор страхования риска ответственности за причинение вреда при эксплуатации ОПО;
- иметь штат квалифицированных работников;
- обеспечивать обучение и аттестацию работников;
- обеспечивать функционирование приборов и систем контроля;
- проводить экспертизу промышленной безопасности, испытание сооружений и технических устройств;
- предотвращать попадание на территорию посторонних лиц;
- обеспечивать хранение опасных веществ;
- разрабатывать декларацию промышленной безопасности;
- выполнять предписания государственного надзора;
- приостанавливать деятельность ОПО при аварии;
- осуществлять локализацию и ликвидацию последствий аварий;
- участвовать в расследовании причин аварий, вести учет аварий и информировать органы государственного надзора об авариях и инцидентах;
- информировать работников об авариях и защищать их здоровье.

8.3. Экспертиза промышленной безопасности опасных производственных объектов

Экспертиза промышленной безопасности ОПО проводится с целью установления достоверности информации, ее полноты и соответствия стандартам, правилам и нормам промышленной безопасности.

Экспертизе подлежат:

- проектная документация;
- технические устройства, применяемые на опасном производственном объекте;
- здания и сооружения;
- декларация промышленной безопасности.

В соответствии с ПБ 03-246-98 «Правила проведения экспертизы промышленной безопасности», утвержденными постановлением Госгортехнадзора № 64 от 06.11.98г. экспертиза проводится аккредитованными организациями, входящими в перечень организаций, имеющих право проведения экспертизы, утвержденный МЧС России и Ростехнадзором, и имеющими лицензию.

Для проведения экспертизы организация подает заявку и комплект документов: проектную документацию, декларацию промышленной безопасности, акты испытаний, сертификаты на технические устройства и другие документы по согласованию с экспертной организацией. Срок экспертизы - три месяца. После завершения экспертизы заказчику направляется проект заключения, претензии заказчика принимаются в течение двух недель. При отрицательном заключении заказчику предоставляются обоснованные выводы и предложения о доработке документации. Повторная экспертиза проводится в полном объеме.

8.4. Декларация промышленной безопасности

Декларация промышленной безопасности ОПО это документ, в котором представлены:

- результаты оценки риска аварий;
- меры по предупреждению аварий и готовности организации к эксплуатации ОПО;
- меры по локализации и ликвидации последствий аварии.
- Декларация промышленной безопасности разрабатывается на ОПО, где имеются:
 - воспламеняющиеся газы в количестве до 200т;
 - горючие жидкости на складах в количестве до 50000т;
 - горючие жидкости в технологическом процессе до 200т;
 - токсичные вещества в количестве до 200т;
 - высокотоксичные вещества в количестве до 20т;
 - окисляющие вещества в количестве до 200т;
 - взрывчатые вещества в количестве до 50т;
 - вещества, опасные для окружающей среды до 200т.

Если расстояние между ОПО менее 500 м, то определяется суммарное количество опасного вещества, находящееся на всех объектах.

Если применяется несколько видов веществ одной категории, то их суммарное количество определяется условием

$$\sum_{i=1}^n \frac{m_i}{M_i} \geq 1,$$

где m_i – количество применяемого вещества; M_i – пороговое количество веществ, указанных выше; n – виды веществ.

В декларацию включаются: сведения о расположении организации, численности персонала, анализ риска аварий, оценка последствий,

характеристика систем контроля и сведения о мерах по предупреждению ЧС, сведения о системах оповещения персонала и населения о возникновении ЧС, мероприятия по защите персонала ОПО и порядок действия сил и средств по предупреждению и ликвидации ЧС, сведения о необходимых ресурсах и резервах для ликвидации ЧС.

Декларация составляется в четырех экземплярах для МЧС, Ростехнадзора, органов местного самоуправления и для организации.

8.5. Страхование ответственности опасных производственных объектов

Страхование ответственности производится с целью защиты имущественных интересов организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, связанных с риском причинения вреда жизни и здоровью третьих лиц и окружающей среде в результате аварий.

Страховщиком может быть организация, имеющая лицензию на осуществление страховой деятельности по страхованию гражданской ответственности организаций.

Страхователем является организация, эксплуатирующая ОПО, имеющая лицензию на эксплуатацию ОПО.

Третьи лица – физические и юридические лица, имуществу, жизни и здоровью которых причинен вред.

Страховой случай - это нанесение ущерба здоровью, жизни и имуществу третьих лиц или окружающей среде в результате аварии. Аварией признается разрушение сооружений, устройств, взрыв, выброс, сброс, разлив опасных веществ. Не признаются аварией случаи, наступившие вследствие умысла страхователя или третьих лиц, в результате ядерного взрыва, радиоактивного заражения, военных действий, стихийных бедствий и иных действий, не связанных с деятельностью ОПО.

По правилам страхования не возмещается моральный вред, вред, причиненный лицам, находящимся в трудовых отношениях со страхователем или при исполнении трудовых обязанностей, вред, причиненный имуществу страхователя, убытки страхователей, вызванные аварией (упущенная выгода).

Минимальный размер страховых сумм определен ФЗ-116 и составляет:

- для ОПО первого типа, где имеются опасные вещества в количестве, превышающем нормативы, – 70000 МРОТ;
- для ОПО второго типа, где количество опасных веществ меньше нормативов, – 10000 МРОТ;
- для ОПО третьего типа, где имеются системы под давлением ГПМ, расплавы металлов, – 1000 МРОТ.

Обязательность страхования ответственности реализуется путем лицензирования деятельности ОПО.

Страхование ответственности экономически выгодно организациям,

эксплуатирующим ОПО, органам исполнительной власти и гражданам, т.к. оно обеспечивает финансирование мероприятий по ликвидации последствий аварий и возмещение вреда гражданам, и 20% страховых взносов используется на предупредительные мероприятия по повышению безопасности.

8.6. Производственный контроль за соблюдением требований промышленной безопасности

Целью производственного контроля является предупреждение аварий, обеспечение быстрой локализации и ликвидации последствий аварий на ОПО. Производственный контроль (ПК) организуется и осуществляется организациями, эксплуатирующими ОПО, независимо от их организационно-правовой формы. Требования к производственному контролю установлены ст. 11 ФЗ-116, Правилами организации и осуществления производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на ОПО, утвержденными постановлением Правительства РФ от 10.03.99г. №293 и Методическими рекомендациями по организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности на ОПО (РД 04-355-00), утвержденными приказом Госгортехнадзора России 26.04.00г. № 49.

Каждая эксплуатирующая организация разрабатывает положение о производственном контроле с учетом применяемой технологии и особенностей ОПО. Положение о ПК согласуется с территориальным органом государственного надзора и утверждается руководителем эксплуатирующей организации.

Обязанности за организацию и осуществление производственного контроля возлагаются:

- на заместителя руководителя организации при численности работников менее 150 чел.;
- на специально назначенного работника при численности работников от 150 до 500 чел.;
- на руководителя службы производственного контроля, если численность работников составляет более 500 чел.

Служба ПК подчиняется первому или техническому руководителю этой организации. Комплектуется она квалифицированными специалистами по профилю организации - технологами, механиками, энергетиками и др.

Ответственный за ПК должен иметь высшее техническое образование, стаж работы по профилю не менее трех лет, удостоверение об аттестации по промышленной безопасности. В организациях с численностью работников более 150 чел. рекомендуется создавать комиссии производственного контроля.

В положении о ПК в организации указываются ответственные за

организацию ПК, их права и обязанности, порядок проверок, планирование мероприятий по обеспечению безопасности, локализации и ликвидации аварий, порядок расследования аварий, порядок информирования органов надзора и др.

Для осуществления ПК разрабатывается план проверки, который включает:

- перечень объектов, подлежащих проверке;
- лиц, ответственных за проверку;
- причины проведения проверки (аварии, несчастные случаи, случаи нарушений требований промышленной безопасности, текущие проверки и надзор);
- описание процедуры представления выводов, заключения и рекомендации по результатам проверки.

Проверка деятельности структурных подразделений охватывает организационную структуру, административные и рабочие процедуры, людские и материальные ресурсы, оборудование, рабочие участки, операции и производственные процессы; производимую продукцию; документацию, отчеты, регистрацию и хранение данных. Результаты проверки, заключение и рекомендации в виде отчета представляются руководителю организации. В отчете приводятся:

- выводы об эффективности работы организации;
- примеры неэффективности деятельности структурных подразделений, с указанием выявленных нарушений требований безопасности;
- причины неэффективной организации деятельности структурных подразделений;
- предложения по проведению предупреждающих мероприятий и работ.

Отчеты должны регистрироваться службой ПК и доводиться до сведения руководителей и персонала.

Результаты проверок анализируются руководством и независимым экспертом. Анализ результатов проверки включает оценку соблюдения правил безопасности на ОПО, оценку эффективности руководства, предложения по обеспечению эффективности ПК.

Все данные о состоянии промышленной безопасности ОПО должны храниться в организации и быть легко доступными.

8.7. Техническое расследование аварий на опасных производственных объектах

Согласно ФЗ-116 (ст.10) организации должны планировать и осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий на ОПО, заключать договора на обслуживание с профессиональными аварийно-спасательными службами, создавать собственные аварийно-спасательные службы и нештатные аварийно-спасательные формирования из

числа работников, обучать работников действиям в случае аварии или инцидента на ОПО, создавать системы оповещения, наблюдения, связи и поддерживать их в исправном состоянии, иметь резервы финансовых средств и материальных ресурсов для ликвидации последствий аварий.

Согласно ст.12 ФЗ-116 по каждому факту аварии на ОПО проводится техническое расследование ее причин. Порядок проведения такого расследования установлен РД 03-293-99, принятым постановлением Госгортехнадзора 08.06.99г. № 40.

Организация, эксплуатирующая ОПО:

- незамедлительно сообщает об аварии в орган госнадзора и в органы исполнительной власти;
- сохраняет обстановку на месте аварии до начала расследования, за исключением случаев, когда необходимо вести работы по ликвидации аварии и сохранению жизни и здоровья людей;
- принимает меры по локализации и ликвидации последствий аварий, по защите жизни и здоровья работников и окружающей природной среды;
- устраняет причины аварии и проводит их расследование.

Для расследования причин аварии создается специальная комиссия в составе представителей федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, вышестоящего органа, профессиональных союзов, страховых компаний. Возглавляет комиссию представитель территориального органа государственного надзора. Комиссия обязана в течение 10 дней провести расследование.

В ходе расследования комиссия:

- производит осмотр, фотографирование, составляет схемы места аварии и протокол осмотра;
- опрашивает очевидцев, получает письменные объяснения должностных лиц;
- выясняет обстоятельства и причины аварии, выявляет нарушения норм и правил промышленной безопасности;
- проверяет соответствие объекта проектной документации, соответствие оборудования области применения, наличие и исправность средств защиты, квалификацию обслуживающего персонала.

Комиссия определяет лиц, допустивших нарушения правил промышленной безопасности. Результаты расследования оформляются актом, в котором указываются причины и обстоятельства аварии, допущенные нарушения требований промышленной безопасности, размер причиненного вреда и принятые меры.

Комиссия по техническому расследованию может привлекать экспертные организации и специалистов в области промышленной безопасности. Финансирование расходов на техническое расследование осуществляется организацией, эксплуатирующей ОПО.

Библиографический список

1. Карнаух Н.Н., Зубарь С.Н., Карнаух М.Н., Титов О.П. и др. Правовое регулирование охраны труда: Уч. Пособие /АТ и СО.- М., 2002г.-256с.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2001.
3. Карнаух Н.Н. Сорокин Ю.Г., Карнаух М.Н. и др. Внутренний аудит систем управления промышленной безопасностью и охраной труда: Учеб. пособие. /АТ и СО.- М., 2002 - 186 с.
4. Никитина И.А. Эффективность системы управления персоналом. СПб.: СПбГИЭА, 1998.
5. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М., 2002.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля 2007 г.)
6. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ (с изменениями от 27 мая, 25 июня 1998 г., 9 февраля, 15, 18 марта, 9 июля 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня, 7 августа, 17 ноября, 29 декабря 2001 г., 4, 14 марта, 7 мая, 25 июня, 24, 25 июля, 31 октября 2002 г., 11 марта, 8 апреля, 4, 7 июля, 8 декабря 2003 г., 21, 26 июля, 28 декабря 2004 г., 21 июля, 19 декабря 2005 г., 5 января, 27 июля, 4, 30 декабря 2006 г., 9 апреля, 10 мая, 24 июля 2007 г.)
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с изменениями от 25 апреля, 25 июля, 30, 31 октября, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 4 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 26, 28 июля, 20 августа, 25 октября, 28, 30 декабря 2004 г., 7, 21 марта, 22 апреля, 9 мая, 18 июня, 2, 21, 22 июля, 27 сентября, 5, 19, 26, 27, 31 декабря 2005 г., 5 января, 2 февраля, 3, 16 марта, 15, 29 апреля, 8 мая, 3 июня, 3, 18, 26, 27 июля, 16 октября, 3, 5 ноября, 4, 18, 29, 30 декабря 2006 г., 9 февраля, 29 марта, 9, 20 апреля, 7, 10 мая, 22 июня, 19, 24 июля 2007 г.)
8. Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»
9. Федеральный закон от 22 декабря 2005 года N 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год (с изм., внесенными Федеральным законом N 235-ФЗ от 19.12.2006)
10. Федеральный закон 180-ФЗ от 09.12.05 "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году"

- 11.Федеральный закон № 184-ФЗ от 27.12.02 "О техническом регулировании"
- 12.Федеральный закон № 52-ФЗ от 30.03.99 "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
- 13.Федеральный закон от № 116-ФЗ 21.07.97 "О промышленной безопасности опасных производственных объектов"
- 14.Постановление Правительства РФ № 537 от 18.06.02 "О списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"
- 15.Постановление Правительства РФ № 516 от 11.06.02 "Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"
- 16.Постановление Правительства № 332 от 28.04.01 Об утверждении Порядка оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (с изменениями от 1.02.05 г.)
- 17.Постановление Правительства РФ № 967 от 15.12.00 "Об утверждении положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний"
- 18.Постановление Правительства РФ № 399 от 23.05.00 "О нормативно правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
- 19.Постановление Правительства РФ № 163 от 25.02.00 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при которых запрещается применения труда лиц моложе восемнадцати лет"
- 20.Постановление Правительства РФ № 162 от 25.02.00 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при которых запрещается применения труда женщин"
- 21.Постановление Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2001 г. N 652 «Об утверждении правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.04.2005 N 207)
- 22.Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда, утв. Минтрудом России 13.05.04 г.

- 23.Постановление Минтруда №45 от 04.07.03 Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи
- 24.Постановление Минтруда РФ № 46 от 19.02.09 "Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания"
- 25.Постановление Минтруда РФ № 45 от 19.02.09 "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда
- 26.Постановление Минтруда РФ № 1 и Минобразования РФ № 29 от 13.01.03 "О утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"
- 27.Постановление Минтруда № 80 от 17.12.02 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда"
- 28.Постановление Минтруда РФ № 73 от 24.10.02 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве"
- 29.Приказ Минздравсоцразвития России № 541 от 01.10.2008 " Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
- 30.Постановление Минтруда РФ № 7 от 17.03.01 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда"
- 31.Постановление Минтруда РФ № 14 от 08.02.00 "Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"
- 32.ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения безопасности труда"

