Охрана труда в России

Диплом

СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc480297875)

[1 Общая характеристика охраны труда в Российской Федерации 6](#_Toc480297876)

[1.1 Охрана труда в России - от истоков до современности 6](#_Toc480297877)

[1.2 Понятие охраны труда, условия труда 11](#_Toc480297879)

[1.3 Государственная политика в управлении охраной труда 13](#_Toc480297880)

[1.4. Влияние норм Международной организации труда на Российское трудовое законодательство 16](#_Toc480297881)

[2 Нормативное регулирование и стандартизация в охране труда 25](#_Toc480297882)

[2.1 Нормативное регулирование охраны труда 25](#_Toc480297883)

[2.2 Организация охраны труда по ТК РФ 35](#_Toc480297884)

[2.3 Система стандартов безопасности труда и техническое регулирование 37](#_Toc480297885)

[2.4 Технические регламенты, установленные нормативными правовыми актами в области охраны труда 38](#_Toc480297886)

[3 Особенности охраны труда в организации 42](#_Toc480297887)

[3.1 Особенности регулирования труда работников 42](#_Toc480297888)

[3.2 Требования безопасности в организации 45](#_Toc480297889)

[Заключение 54](#_Toc480297890)

[Список использованной литературы 60](#_Toc480297891)

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Введение

Конституция Российской Федерации гарантирует гражданам России свободу труда и запрет на принудительный труд.

Механизм реализации этого конституционного права закреплен в различных нормативных правовых актах, посвященных институту охраны труда.

В этом институте выделяются, в частности, группы норм, закрепляющих основные понятия в области охраны труда, методы правового регулирования охраны труда. Перечисленные элементы механизма правового регулирования охраны труда и будут предметом дальнейшего анализа.

Основной проблемой охраны труда, с которой инспекторы сталкиваются, каждый день является непонимание работодателями необходимости обеспечения действительно безопасных условий труда для своих работников. Большинство работодателей весьма халатно относятся к этому вопросу и не уделяют должное внимание безопасности своих сотрудников, так как считают, что их предприятие защищено от всевозможных экстраординарных ситуаций.

Решить эту проблему возможно лишь изменив сознание работодателей. Как показывает практика, работодателю проще заплатить штраф, чем изменить условия работы, однако штраф не устраняет саму проблему, а является всего лишь дополнительной материальной нагрузкой на бизнес, которая ничего не меняет. Изменение сознания работодателей – долгая и кропотливая работа, требующая больших финансовых влияний и не одного года времени, однако ее необходимо проводить для того, чтобы обеспечить безопасность работников.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Другой, не менее важной проблемой, является несоответствие государственных стандартов фактическим требованиям безопасности. Поскольку государственный стандарт, как и любой нормативно-правовой акт, всегда будет отставать от развития общественных отношений и науки, он не регулирует многие вопросы, связанные с соблюдением требований охраны труда, что приводит к дополнительным рискам для всех работников предприятия.

Таким образом, выбранная тема дипломной работы является сегодня особенно актуальной, современной и требует дальнейшего исследования и изучения.

Проблемы правового регулирования охраны труда затрагивались в трудах: Э.М. Аметистова, О.И. Карпенко, А.М. Куренного, Г.О. Кутафиной, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Сошниковой, Е. Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, А.В. Ярхо и др.

Объект исследования - комплекс правоотношений, складывающихся в области регулирования охраны труда в РФ.

Предмет исследования составляют теоретические и практические аспекты функционирования института охраны труда в современной России.

Целью работы, является обобщение законодательства и положений об охране труда в РФ.

Основными задачами работы являются:

* исследовать понятие охраны труда, условия труда;
* рассмотреть особенности государственной политики в управлении охраной труда;
* изучить влияние норм Международной организации труда на Российское трудовое законодательство;
* проанализировать нормативное регулирование охраны труда;
* исследовать организацию охраны труда по ТК РФ;
* рассмотреть систему стандартов безопасности труда и техническое регулирование;
* охарактеризовать технические регламенты, установленные нормативными правовыми актами в области охраны труда;
* исследовать особенности регулирования труда работников;
* изучить требования безопасности в организации.

Методологической основой исследования служит совокупность общенаучных и частно-научных методов научного познания, система правовых знаний, определяющая принципы и предпосылки изучения гражданского права.

Основой исследования послужили научные концепции в области трудового права, представленные в классических и современных трудах отечественных ученых. В работе использованы законодательные и нормативные документы РФ.

Практическая ценность данной работы заключается в том, что при решении поставленных в исследовании задач будет сформирован системный взгляд на обозначенную проблему, а также будут предложены пути конкретного решения правовых проблем, что и определит значимость настоящего исследования.

По структуре работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы.

1 Общая характеристика охраны труда в Российской Федерации

* 1. Охрана труда в России - от истоков до современности

В России первые попытки контролировать трудовую деятельность рабочих были сделаны императрицей Елизаветой Петровной

Она обращает внимание на режим работы на предприятиях в ночное время и издает закон, ограничивающий трудовую деятельность по ночам.

**21 октября 1773 года** Екатерина Вторая образовывает первое в России горное училище, в котором могут выучиться профессионалы горной промышленности[[1]](#footnote-1).

**19 января 1804 году г**орное Училище становится Горным кадетским корпусом. Существенно расширяется программа обучения, корпус выпускает высококвалифицированных специалистов.

**В 1806 год п**роисходят сразу два значимых события: появляется Горный Департамент и принимается самое первое Горное Положение.

**7 января 1818 году, н**аконец, взгляд государства обращается к безопасности рабочих, принимается новый закон — закон о надзоре за работами в частных рудниках и на заводах. Закон регулирует работу с целью сделать ее как можно более безопасной.

**1859 год в**ажный этап в становлении охраны труда. Специальная комиссия осматривает множество промышленных предприятий и видит неутешительную картину высокого уровня травматизма рабочих. В связи с этим появляется совершенно новый для России документ — кодекс правил работы, каждое из которых направлено именно на уменьшение уровня травм на предприятиях. Вслед за этим — еще одно значимое событие: категорически запрещен труд детей, не достигших возраста 12 лет, тогда как первый документ в этом отношении только запрещал детям работать по ночам.

**1 июня 1882 года** вступает в силу **з**акон о запрете детского труда, кроме того, принято решение не допускать в ночные работы детей до 15 лет. Что касается подростков, то люди в возрасте от 12 до 15 лет имеют право трудиться только днем, их рабочий день не может превышать 8 часов. Контроль выполнения этих инструкций возлагается на образованную Фабричную Инспекцию (далее – Инспекция).

**1885 году происходит за**прет на ночную работу распространяется на всех подростков вплоть до достижения ими 17-тилетнего возраста, а кроме того — на женщин. Появляется множество инструкций, четко регулирующих возможности работы для женщин и детей.

**1886 году п**оявляется законодательный акт, который достаточно полно регулирует трудовые отношения. Причем, в нем появляются и штрафы для предпринимателей и рабочих. Кроме того, впервые каждое предприятие обязано иметь ответственного лица, за исполнение положений. Это уже больше напоминает современную ситуацию. Новый законодательный акт включает пункты не только о женщинах и детях, но и о мужчинах. Что касается штрафов — по задумке инспекции штрафы предпринимателей должны повысить благосостояние рабочего класса. С этого момента за несоблюдение норм и правил руководство предприятий может предстать перед судом. Штат Фабричной Инспекции, к тому времени, расширяется и теперь составляет уже 200 человек.

**1888 году п**оявляются два важных документа: инструкция по производству маркшейдерских работ и инструкция по производству горных работ.

**1892 году п**оявляется Особая Горнозаводская Инспекция. А в **1894 году** Котлонадзор переходит в ведомство Фабричной Инспекции. **1897 году п**оявляется еще один закон, который ограничивает продолжительность рабочего дня. Интересно, что именно этот документ, впервые, регулирует и рабочий день мужчин, а не только женщин и подростков.

В период (1882-1897 гг.) деятельность Фабричной Инспекции развивалась стремительно. Если изначально этот орган должен был только регулировать труд детей и подростков, то очень скоро были выявлены и другие проблемы, за которые пришлось браться. Интересно, что служили в Фабричной Инспекции российские интеллигенты — врачи, ученые, юристы и т.п.[[2]](#footnote-2)

 На фабричных инспекторов ложился большой груз ответственности, а его задачи обязывали быть разносторонне развитым и образованным человеком. Например, для регулирования трудовой деятельности на фабриках и заводах, инспектор должен был быть хорошо подкован с юридической точки зрения: разбираться в договорах найма. Для того чтобы контролировать деятельность торговых предприятий - ориентироваться в ценах и так далее.

 Помимо всего прочего, у Фабричной Инспекции была и еще одна задача: на нее возлагались обязанности по сбору статистики. Чтобы полноценно вести свою деятельность, Инспекция должна была отслеживать процент женщин и детей, трудящихся на предприятиях, контролировать уровень заработной платы. Предъявлялись к инспекторам и высокие требования в области морали. Витте однажды заявил, что лояльность, ум инспектора может сделать гораздо больше, нежели вынесенное судом наказание. Тем не менее, именно заключения инспекторов становились основанием возбуждения дела для судов в отношении предпринимателей. Местный орган надзора осуществляет очень важные функции: инструктаж инспекторов, рассмотрение их постановлений, а также и жалоб на эти постановления, издание положений об охране труда.

**7 июня 1899 году с**оздан высший орган контроля - главное управление по фабричным и горнозаводским делам. Им утверждены первые санитарные правила, касающиеся работ с опасными веществами - ртутью, свинцом, хромпиком.

**1913 году, н**аконец, издаются общие санитарные постановления. В это время контролирующим органам приходится нелегко. Один фабричный инспектор должен контролировать порядка 20 000 рабочих.

**1917 году в** марте этого года в газете «Правда» («Правда» № 8 от 14 марта 1917 г.) появилась фраза об охране труда “… В этом же залог проведения в жизнь основных требований русского народа: землю – крестьянам, охрану труда – рабочим, демократическую республику – всем гражданам России!…”

Появляется первый отдел охраны труда при комиссариате труда. Принимаются постановления о труде женщин и детей, касающиеся подземных работ и работ в ночное время.

**С 1918 года** фабричные инспектора обязаны соотносить всю свою деятельность с профсоюзами. Кроме того, в июне этого же года определяются вредные и опасные производства и профессии. Рабочие на этих объектах начинают получать спецодежду, издается ряд постановлений о содержании таких объектов.

**В 1921 году п**о возможности с производств удаляются вредные вещества. Перестают использовать свинцовые белила, а также мышьяк в типографском деле и ртуть в производстве фетровых изделий.

**В период 1928 -1930 годы п**оявляются нормы искусственного освещения предприятий и устанавливаются допустимые концентрации вредных веществ в цехах. В этот первый список вредных веществ, входит пока только 15 наименований.

**В 1939 году о**храна труда затрагивает строительную деятельность. Издаются первые санитарные нормы строительного проектирования, распространяющиеся на весь Советский Союз. Инспекции разделяются на санитарные и технические, отныне каждая отвечает за свои задачи. Инспекция в своем новом виде претерпела и кадровые изменения. Попытка набирать инспекторов из рабочих провалилась, так как почти никто из них не имел не только специального, но и вообще какого бы, то, ни было образования кроме начального. Поэтому правительство старалось привлечь к деятельности бывших фабричных инспекторов, имеющих и образование, и опыт.

**В 1954 году п**равительство вновь обращается к безопасности на горных работах. Образован Комитет по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору. **В 1958 году м**есто расформированного Госгортехнадзора занимают республиканские комитеты, выполняющие те же функции. В **1966 году р**еспубликанские комитеты объединяются в единый союзно-республиканский Государственный комитет по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Совете Министров СССР.

За **1994-1995 годы** успешно разрабатываются достаточно полные и емкие Национальные, региональные, отраслевые, производственные программы, направленные на улучшение условий труда во всех сегментах промышленности. Эти программы в большинстве выполняются в этот же промежуток времени. Можно сказать, что Украина, выйдя из спячки, бросилась догонять своих соседей в области охраны труда.

**В 1995-2000 годы п**родолжается разработка и реализация программ по охране труда. Большинство из них большей частью выполнены. Россия сделала в этой отрасли огромный шаг. Помимо этого, созданы специальные фонды, откуда и получаются средства на проведение разнообразных мероприятий для внедрения программ по охране труда, спецодежду и прочие сопутствующие расходы.

Сегодня в России осталась только одна проблема — недостаточное образование в плане охраны труда. Но сейчас открываются образовательные центры, готовые научить премудрости соответствия законодательству каждого. В них идут руководители организаций, инженеры, просто служащие. У россиян есть возможность получить полную информацию, и они ею пользуются.

Все, что остается сегодня — это не нарушать эту тенденцию, внедрять в общество, в предпринимательский мир информацию. Тогда люди будут чувствовать себя защищенными, тогда уровень травматизма еще больше упадет, экономика страны поднимется еще выше, а малый, средний и крупный бизнес смогут развиваться быстрыми темпами.

Все, что осталось сделать нам, россиянам, это поддержать образовательные программы по охране труда. Делая это, мы делаем счастливым будущее свое и своих детей, которые также будут трудиться и будут хотеть чувствовать себя защищенными.

1.2 Понятие охраны труда, условия труда

Первое понятие, которое приводится в [статье](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA34818514992D04F6E7FCH), - "охрана труда" включает в себя широкий спектр процессов, реализуемых для сохранения жизни и здоровья работников.

Из содержания данного понятия следуют две цели, стоящие перед охраной труда - сохранение жизни и здоровья работников.

Вторым ключевым признаком понятия "охрана труда" является связь с трудовой деятельностью. Это значит, что достижение целей сохранения жизни и здоровья работников осуществляется в рамках их трудовой деятельности и не распространяется на школьников, студентов (за исключением производственной практики), воспитанников дошкольных учреждений, а также бытовые ситуации. На практике в системе образования зачастую проводят инструктажи по охране труда школьников, что в корне неверно, к данному процессу правильнее применить понятие "инструктаж по мерам безопасности". В связи с этим представляется необходимым обратить внимание на применение в повседневной практике рудиментарного понятия "техника безопасности", которое используется не только обычными гражданами, но и должностными лицами, подменяя термин "охрана труда". Термин "техника безопасности" не имеет правового смысла и, как следствие, не должен применяться, в том числе в локальных актах.

Достижение целей сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности осуществляется путем реализации набора мероприятий.

К правовым мероприятиям относятся: разработка законов и подзаконных актов, определение ответственности за их несоблюдение. В охране труда применяются все виды ответственности, предусмотренные российским законодательством: дисциплинарная, административная, гражданско-правовая (возмещение морального вреда) и уголовная.

К социально-экономическим мероприятиям относятся процедуры установления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, а также социального обеспечения пострадавших на производстве и получивших профессиональные заболевания. Последнее осуществляется в соответствии с [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B35F036D86683FE52FC6C629EAFAH) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" в виде выплаты пособия по временной нетрудоспособности, единовременных и ежемесячных выплат, оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией пострадавших.

К организационно-техническим мероприятиям относятся разработка технологических процессов с учетом требований безопасного производства работ, издание распорядительных актов в виде стандартов предприятий, положений, нарядов-допусков, назначение соответствующих должностных лиц в качестве руководителей работ, наблюдающих, допускающих, ответственных за охрану труда. Оборудование систем сигнализации и оповещения, блокировок, элементов аварийной остановки, ограждений и защитных кожухов обеспечивает техническую сторону безопасности.

К санитарно-гигиеническим мероприятиям следует отнести вопросы организации медицинских осмотров, проведения производственного контроля за соблюдением санитарных норм и правил, оборудование санузлов и душевых комнат, создание условий труда, соответствующих санитарным нормам, проведение санитарно-гигиенического обучения, обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами.

Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием, молоком и равноценными продуктами, проведение медицинских осмотров составляют лечебно-профилактические мероприятия.

К реабилитационным относятся такие мероприятия, как приобретение лекарственных препаратов и медицинских изделий, посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за пострадавшими, санаторно-курортное лечение пострадавших, изготовление и ремонт протезов, обеспечение техническими средствами реабилитации, обеспечение транспортными средствами, профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования, проезд пострадавших к месту лечения и обратно, лечение пострадавших непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности.

Вторым понятием, раскрываемым в [ст. 209](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA34818514992D04F6E7FDH), являются "условия труда", под которыми понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Следуя определению, условия труда - это набор, комплекс факторов, воздействующих на человека.

1.3 Государственная политика в управлении охраной труда

Государственное управление в области охраны труда представляет собой одно из ключевых направлений государственной политики. Его суть в создании условий для обеспечения достойной жизни, защиты здоровья работающего населения.

Организация охраны труда, государственное управление охраной труда предполагают разработку нормативных актов, определение требований к производственным средствам, используемым технологиям, гарантирующих безопасные рабочие условия, защиту здоровья и жизни персонала. В рамках государственной политики утверждаются законы, обеспечивающие реализацию прав сотрудников по ОТ

Государственное управление охраной труда осуществляется уполномоченными на то органами.

Основными целями государственного управления в данной сфере выступают:

* разработка и реализация федеральных отраслевых и региональных программ по улучшению рабочих условий;
* содействие в планировании и выполнении мероприятий, направленных на обеспечение безопасности персонала.

Кто осуществляет государственное управление охраной труда? Их определение и установление круга полномочий основывается на принципах федеративного устройства страны, зафиксированных Конституцией РФ.

Так ст. 5 Конституции РФ содержит следующие положения:

* единство и целостность государственной власти;
* разграничение полномочий и предметов ведения региональных и федеральных институтов;
* государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ;
* органы государственного управления охраной труда реализуют полномочия по поручению Правительства РФ.

Оно же определяет пределы их компетенции. Субъекты государственного управления охраной труда действуют в соответствии с Положениями, актами, регламентирующими взаимодействием между институтами исполнительной власти. Указанные документы утверждаются правительственными Постановлениями[[3]](#footnote-3).

В качестве него выступает Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. По заданию Правительства РФ, оно реализует функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию отношений, связанных с ОТ. Государственное управление охраной труда осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации путем самостоятельного принятия нормативных актов.

Государственное управление в сфере охраны труда предполагает выявление случаев нарушения нормативных предписаний, причин их допущения. Уполномоченные институты обязаны пресекать неправомерные действия. Для этого они вправе применять профилактические, предупредительные, ограничительные меры воздействия, ориентированные на недопущение либо ликвидацию последствий несоблюдения положений законодательства и иных актов гражданами и юридическими лицами.

Федеральные институты, реализующие отдельные задачи по нормативно-правовому регулированию, контрольно-надзорные и разрешительные функции, должны все решения, которые принимаются им, а также выполняемые мероприятия согласовывать с Минтрудом РФ.

Правила и стандарты государственного управления охраны труда реализуется через утверждаемые нормативные акты. В их числе правила производственной санитарии и охране труда. Эти акты обязательны для соблюдения всеми работниками всех предприятий.

Стандарты и правила могут быть отраслевыми, межотраслевыми или приниматься на локальном уровне. Первые утверждаются уполномоченными ведомствами, министерствами, надзорными инстанциями, реализующими государственное управление охраны труда, совместно либо по согласованию с объединениями профсоюзов. Такие нормативные акты действуют только в конкретной отрасли народнохозяйственного комплекса.

Межотраслевые стандарты и правила включают в себя требования по безопасности для определенных типов работ или оборудования, производств, используемых в нескольких секторах. Локальные документы принимаются на конкретном предприятии с учетом специфики его деятельности. Инструкции разрабатываются в соответствии с положениями, присутствующими в отраслевых и межотраслевых стандартах и правилах. Утверждение инструкций находится в компетенции ведомств, министерств, надзорных инстанций, реализующих государственное управление охраной труда. На основании типовых актов, наниматели разрабатывают и утверждают локальные документы по ОТ. В таких инструкциях устанавливаются правила безопасного производства работ, поведения на предприятии, в том числе, в конкретных помещениях, строительных площадках и так далее. Непосредственно на рабочих участках здоровье и безопасность персонала обеспечивается ответственными лицами. В качестве них, как правило, выступают начальники производств, цехов и пр. [[4]](#footnote-4)

В своей деятельности ответственные лица руководствуются ГОСТами, санитарными нормами и правилами, установленными для конкретного типа работ.

1.4. Влияние норм Международной организации труда на Российское трудовое законодательство

Международная организации труда выполняет задачи, которые были возложены на неё Организацией Объединенных Наций. После заключения Версальского мира решено было организовать ещё одно подразделение Лиги Наций, которое бы следило за исполнением трудовых договоров и защищало бы права трудящихся людей. Это произошло в 1919 году. Позже многие страны начали поддерживать эту идею, и международная организация труда стала набирать большую популярность. В 1934 году организация расширялись за счёт вступления США и СССР. Международная организация труда сохраняла непрерывность своей работы даже во время Второй мировой войны, правда тогда пришлось перенести штаб-квартиру в Канаду. Таким образом, МОТ можно считать одной из самых популярных и старейших международных организаций, которая уже несколько десятков лет осуществляет свою деятельность без перерывов. Основная цель деятельности МОТ - контроль исполнения трудовых договоров. При этом она постоянно борется за улучшение условий труда и благосостояния людей. Основным документом является конвенция международной организации труда. Это документ, который имеет огромную важность. Это своего рода договор между государствами, по которому они обязаны строго соблюдать выполнения общепризнанных правил по вопросам трудовых отношений.

Однако не стоит путать некоторые вещи, ведь сущность организации труда не только в том, чтобы вынуждать работодателей улучшать условия труда и повышать зарплаты, но в том, чтобы создать такие условия, когда работодателю не будет слишком накладно обеспечить эти улучшения. В данном случае речь идёт о целенаправленной политике, которая действует на весь сектор экономики, а не только на отдельные государства или предприятия. Членами МОТ постоянно разрабатываются различные программы, которые помогают решить те или иные социальные вопросы. Также международная организация труда оказывает помощь странам в борьбе с безработицей, в социальном обеспечении работников, улучшении условий труда, профессиональной подготовке и обучении. Методы достижения результата могут быть разные. Как правило, международная организация труда старается наладить партнёрские отношения некоторых государств, которые могут оказать помощь, разрабатывают различные программы и следят за их исполнением, а также пытаются наладить эффективное сотрудничество правительства страны с предпринимателями и трудящимися.

В России формально тоже есть в Трудовом кодексе 134-я статья, которая говорит, что работодатель должен проводить индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Но нигде в России не зафиксирована формула расчета. И нет прямой обязанности работодателя привязаться к росту индекса. Поэтому работодатели смотрят на данные того же Госкомстата, которые появляются ежеквартально, а делают все равно все по-своему. И очень редко кто выполняет те нормативы, которые изначально закладывались.

На сегодняшний день МРОТ составляет 7 500 рублей[[5]](#footnote-5), если МРОТ может обеспечить достойное существование для работника и членов его семьи, то он соответствует Всеобщей декларации прав человека. Если не может, то значит, что Россия не выполняет те обязательства, которые она на себя взяла. И здесь идет речь не только о Декларации прав человека, но и о Пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, где, по сути, продублирована та, же самая норма о справедливом и достойном вознаграждении за труд, которое обеспечивало бы жизнь работника и его семьи.

Можно констатировать, что, несмотря на то, что с момента вступления в силу Конвенции прошло уже три года, никаких изменений в Трудовой кодекс РФ по данному вопросу внесено не было, хотя сами представители Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации отмечали, что поправки необходимы.

На наш взгляд, основные противоречия Трудового кодекса и Конвенции, к примеру, касаемо отпусков состоят в следующем.

Пункт 1 ст. 6 Конвенции предусматривает, что государственные и национальные праздники и нерабочие дни, независимо от того, приходятся они на период ежегодного отпуска или нет, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного п. 3 ст. 3 Конвенции (не менее трех рабочих недель за один год работы). Если трактовать норму Конвенции дословно, то из дней отпуска надо исключать: а) государственные праздники; б) национальные праздники; в) нерабочие дни.  
Государственные праздники России перечислены в ст. 112 ТК РФ: это новогодние каникулы, Рождество Христово, День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России и День народного единства. Восемь государственных праздников образуют 14 нерабочих праздничных дней. Именно они исключаются из числа календарных дней ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска в силу ст. 120 ТК РФ.

Что же касается национальных праздников, то в нормативных актах федерального уровня они не закреплены. Их названия и даты проведения содержатся в нормативных актах субъектов Российской Федерации. Например, в ст. 2 Закона Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. N 1448-XII «О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан»[[6]](#footnote-6) установлено, что в Республике по случаю окончания весенне-полевых работ отмечаются татарский народный праздник «Сабантуй» и русский народный праздник «Каравон», даты, проведения которых устанавливаются ежегодно указом Президента Республики Татарстан.

При этом граждане, относящие себя к отдельным этническим общностям, имеют право отмечать и иные национальные праздники. Даты их проведения в местах компактного расселения этнических групп на территории поселения устанавливаются главой поселения, а на территории нескольких поселений - главой муниципального района.

На наш взгляд, для устранения противоречия Конвенции, прежде всего, необходимо напрямую в ТК РФ закрепить возможность для субъектов Российской Федерации устанавливать дополнительные нерабочие праздничные дни с учетом своих национальных, исторических, религиозных и иных особенностей и традиций.

Тогда, во-первых, не будет разных подходов к решению вопроса на уровне актов субъектов РФ о том, включать ли национальные праздники в число нерабочих праздничных дней, во-вторых, нормы Трудового кодекса будут соответствовать требованиям Конвенции N 132.

Обычные нерабочие дни также должны быть исключены при подсчете продолжительности отпуска. Нерабочими днями в нашей стране являются выходные, количество которых зависит от вида рабочей недели (для большинства работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями). Общий, «традиционный» выходной день в России - воскресенье.

Кроме того, предоставление отпуска в рабочих днях позволит устранить и следующее злоупотребление. Нередко возникают случаи, когда работник не желает идти в отпуск, да и работодатель в силу производственных обстоятельств не хочет его отпускать. Тогда стороны приходят к соглашению о делении отпуска на части и предусматривают, что части отпуска будут приходиться на выходные дни (субботу и воскресенье).

Поскольку в настоящее время отпуск предоставляется в календарных днях, то такая практика не противоречит трудовому законодательству за тем исключением, что, хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Однако если подробнее разбираться в возникшей ситуации, то выходные дни и отпуск с точки зрения ст. 106 ТК РФ являются самостоятельными видами времени отдыха и не должны подменять друг друга. Оформление отпуска на выходные дни, во-первых, не дает возможности использовать два вида времени отдыха отдельно друг от друга, а во-вторых, фактически приводит к увеличению продолжительности времени работы сотрудника в рабочем году. В сложившейся ситуации косвенно можно сослаться на ст. 12 Конвенции N 132, по которой «соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск... признаются, в соответствии с национальными условиями, недействительными или запрещаются».

Таким образом, правила п. 1 ст. 6 Конвенции в большей степени обеспечивают права работников относительно периодов, исключающихся из ежегодного оплачиваемого отпуска, а значит, именно они и должны применяться.

На наш взгляд, национальное законодательство отчасти противоречит и п. 2 ст. 8 Конвенции N 132. В нем указано, что одна из частей отпуска должна составлять, по меньшей мере, две непрерывные рабочие недели, если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника. Наше законодательство, регулируя возможность разделения отпуска на части регламентирует, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Однако Трудовой кодекс, в отличие от Конвенции, дает сторонам возможность в договорном порядке решить только вопрос о возможности деления отпуска на части, но не дает им возможность договориться о том, что все части отпуска будут менее 14 дней.  
С одной стороны, императивное требование о непрерывном отдыхе продолжительностью 14 календарных дней хотя бы раз в году направлено на защиту интересов работников, а с другой - сам работник может быть заинтересован в том, чтобы отдохнуть, например, четыре раза в году по неделе, зная о том, что одна или несколько частей его отпуска предшествуют или следуют за длительными выходными, которые появились в нашей стране в связи с переносами Правительством РФ выходных дней в целях их рационального использования согласно ст. 112 ТК РФ. Кроме того, бывают ситуации, когда работодатель вынужден просить работника дать согласие на перенос его отпуска на следующий рабочий год из-за производственной необходимости. Вполне возможно, что отпуск в этом случае все же был бы использован работником в текущем рабочем году, если бы у сторон была возможность установить менее продолжительные, но более частые отпускные периоды. Поэтому предлагаю изложить ч. 1 ст. 125 ТК РФ в следующей редакции: «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, если иное не предусмотрено соглашением сторон».

Требует корректировки, на мой взгляд, и ч. 1 ст. 123 ТК РФ, по которой очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. По ст. 10 Конвенции время предоставления отпуска определяется работодателем после консультации с работником или его представителями, а при определении времени предоставления отпуска должны учитываться потребность предприятия в рабочей силе и возможности для отдыха, доступные работнику.

Первая часть требований Конвенции в нашем законодательстве воплощена, поскольку работодатель должен проект графика отпусков направить в выборный орган первичной профсоюзной организации для учета его мнения. Однако неполное соответствие видится в следующем: во-первых, Конвенция говорит про представителей работника, т.е. имеется в виду конкретный работник или его представитель; значит, при разработке графика отпусков надо вести индивидуальную работу с каждым работником или его представителем; во-вторых, если работники не объединены в профсоюз, то работодатель в соответствии с Трудовым кодексом будет принимать график отпусков единолично, не консультируясь с работниками; в-третьих, Трудовой кодекс считает необходимым только учет мнения профсоюза, в то время как Конвенция использует термин «представитель»[[7]](#footnote-7).

Согласно ст. 31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Кроме того, в Трудовом кодексе и иных федеральных законах названы отдельные категории работников, имеющих право на отпуск в удобное время; их мнение о дате начала отпуска является для работодателя обязательным. Конвенция же обязывает работодателя учитывать возможности для отдыха всех работников. Значит, составляя график отпусков, работодатель должен не только ориентироваться на свои производственные интересы, но и попросить всех работников высказать свои пожелания о времени использования отпуска в следующем календарном году и постараться их учесть.

Таким образом, в Трудовом кодексе должна быть урегулирована возможность учета мнения не только профсоюза, но и любого другого представительного органа работников при составлении графика отпусков; следует решить вопрос о способе принятия графика при отсутствии у работников представительного органа для защиты своих интересов; нужно закрепить обязанность работодателя при составлении графика отпусков учитывать не только свои производственные интересы, но и возможности для отдыха в соответствующий период, имеющиеся у работника[[8]](#footnote-8).

Таким образом, внимание к мировому опыту позволит не только соотнести законодательство России по реализации программ достойного труда, но и сформулировать позицию и программы России с учетом последних тенденций, и практики.

Вывод.

Охрана труда реализуется через комплекс законодательных актов, правил, организационных, гигиенических, технических, социально-экономических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение работоспособности и здоровья человека в производственных условиях. В настоящее время ОТ рассматривается как важнейшая задача для руководителей предприятий и институтов государственной власти.

Охрана труда имеет неразрывную связь с различными науками. Среди них физиология, психология, организация производства и экономика, промышленная токсикология, автоматизация технологического процесса и пр. При оздоровлении и улучшении условий профессиональной деятельности особое значение имеет применение передовых информационных средств. Реализация мероприятий по уменьшению травматизма и заболеваемости способствует повышению активности работников, росту их производительности, сокращению производственных потерь.

Кроме прочего, охрана труда тесно связана с экологической безопасностью. Фильтрация стоков, газовых выбросов, поддержание плодородия и восстановление почв, борьбы с вибрацией и шумом, обеспечение защиты от воздействия электростатических полей, и прочие мероприятия также способствуют формированию благоприятных производственных условий. Особая роль в этом принадлежит государству. Федеральными и региональными властями разрабатываются различные программы, направленные на решения наиболее актуальных вопросов по ОТ. Выработка мероприятий при этом осуществляется с учетом специфики отраслей и видов деятельности, с принятием во внимание пожеланий самих работников и нанимателей.

2 Нормативное регулирование и стандартизация в охране труда

2.1 Нормативное регулирование охраны труда

Важной составляющей законодательства об охране труда являются международно-правовые акты, к которым относятся:

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, Рим, 4 ноября 1950 г.;
2. Конвенция Международной организации труда № 73 о медицинском освидетельствовании моряков;
3. Конвенция Международной организации труда № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности, Монреаль, 19 сентября 1946 г.;
4. Конвенция Международной организации труда № 78 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах, Монреаль, 19 сентября 1946 г.;
5. Конвенция Международной организации труда № 79 об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах, Женева, 9 октября 1946 г. РСФСР ратифицировала 10 августа 1956 г.
6. Конвенция Международной организации труда № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле, Женева, 19 июня 1947 г.;
7. Конвенция Международной организации труда № 92 о помещениях для экипажа на борту судов, Женева, 8 июня 1949 г. и другие.

Поскольку согласно [п. "к" ч. 1 ст. 72](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E0BD5C0F64D83F3DB47AC8C321FA26AA7AC488159B25E0F0H) Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, в стране существует развитая система нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда. К числу наиболее значимых Федеральных законов данной направленности, помимо [ТК](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629EAFAH) РФ, можно отнести такие, как [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD59036E8C683FE52FC6C629EAFAH) "О специальной оценке условий труда", [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B2590F678E683FE52FC6C629EAFAH) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B35F036D86683FE52FC6C629EAFAH) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"[[9]](#footnote-9) и целый ряд иных нормативных документов.

Государственное управление охраной труда включает разработку нормативных актов и целевых программ, установление порядка проведения государственной экспертизы условий труда, порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и иных мер, предусмотренных [статьей 216](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E6322224738711AFFD555B2A0CC02F7083202B3D7E63569C9C8I4H) ТК РФ.

Помимо [раздела X](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E6322224738711AFFD555B2A0CC02F7083202B3D7E63568CEC8I3H) Трудового кодекса РФ, вопросы охраны труда в России регулируются рядом нормативных правовых актов, например Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E6322274335741AFFD555B2A0CCC0I2H) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"[[10]](#footnote-10), Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632329413E721AFFD555B2A0CCC0I2H) от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"[[11]](#footnote-11), правилами охраны труда в различных сферах ([Правила](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632E264638781AFFD555B2A0CC02F7083202B3D7E6346ACBC8I4H) по охране труда при эксплуатации электроустановок[[12]](#footnote-12), [Правила](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632324423A781AFFD555B2A0CC02F7083202B3D7E6346ACBC8I4H) по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве[[13]](#footnote-13) и т.д.), а также договорами нормативного содержания - конвенциями (в первую очередь [Конвенцией](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F6932628585ECF18D2E662B2842347B47F5DD0CBEA2CCIBH) МОТ № 187 "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда"), соглашениями и коллективными договорами.

[Статья 209](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA34818514992D04F7E7F5H) ТК РФ является отправной и одной из важнейших статей [раздела X](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA34818514992D04F7E7FBH) "Охрана труда", так как формирует понятийный аппарат данного правового института. Игнорирование понятийного аппарата зачастую порождает ошибки в правоприменительной практике и, как следствие, может повлечь проигрыш в судебном споре. При этом каждое слово, используемое законодателем для раскрытия приводимых в [статье](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA34818514992D04F7E7F5H) понятий, несет особую смысловую нагрузку, которую следует учитывать правоприменителю.

Трудно переоценить и роль подзаконных актов, способствующих реализации ключевых положений, касающихся вопросов охраны труда, закрепленных в законах, тем более что зачастую в самом [ТК](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629EAFAH) РФ содержится указание на регулирование ряда вопросов подзаконными актами.

[Часть 3 ст. 253](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA348185149929E0F4H) ТК РФ говорит о том, что перечни производств, должностей и работ с неблагоприятными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, а также предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в установленном Правительством РФ порядке с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В настоящее время применяется принятое еще до вступления [ТК](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629EAFAH) РФ в силу [Постановление](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E0B3580867853535ED76CAC4E2FEH) Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин"[[14]](#footnote-14).

Важную роль в обеспечении здоровых и безопасных условий труда играют и иные подзаконные акты, прежде всего профильного Министерства труда и социальной защиты РФ (действует достаточно много актов, принятых, когда у Министерства были иные названия, - например, Министерство здравоохранения и социального развития РФ). В частности, можно назвать [Приказ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B25E096A86683FE52FC6C629EAFAH) Минздравсоцразвития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"[[15]](#footnote-15), [Приказ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B35D0C698A683FE52FC6C629EAFAH) Минтруда РФ от 24 июня 2014 г. № 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда"[[16]](#footnote-16) и многие другие.

Помимо указанных нормативно-правовых актов, важным элементом государственной политики по вопросам охраны труда являются федеральные целевые, ведомственные целевые и территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда.

В качестве примера реализуемых программ по улучшению условий и охраны труда работников можно привести [Концепцию](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5B036986683FE52FC6C629AA6EBA34818514992C06F3E7F4H) по улучшению эффективности обеспечения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2015 - 2020 гг. Эта [Концепция](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5B036986683FE52FC6C629AA6EBA34818514992C06F3E7F4H) утверждена распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. № 1028-р и нацелена на комплексное решение проблем в сфере обеспечения трудовых прав работников. В ней, в частности, содержится информация, показывающая необходимость реформирования существующего порядка. Так, отмечается, что имеющиеся сейчас в распоряжении Федеральной службы по труду и занятости ресурсы позволяют ей обеспечить проведение проверок соблюдения трудового законодательства лишь у около 1,6% поднадзорных субъектов, в то время как стандарты Международной организации труда требуют обеспечения уровня охвата в 15 - 20%.

Среди первоочередных задач, сформулированных в [Концепции](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5B036986683FE52FC6C629AA6EBA34818514992C06F0E7FDH) и имеющих непосредственное отношение к вопросам охраны труда, можно отметить создание условий для мотивации работодателей к соблюдению требований трудового законодательства и улучшению условий труда. В числе ожидаемых результатов - увеличение не менее чем на 15% количества работодателей, реализующих мероприятия по охране труда.

С целью эффективного ведения документооборота работодателям следует разработать и утвердить номенклатуру дел по охране труда, включающую:

* приказы по охране труда;
* документы по обучению правилам охраны труда (инструкции по охране труда, журналы инструктажей, журнал учета инструкций по охране труда и журнал учета выдачи инструкций по охране труда, программы обучения по охране труда, программы вводного и первичного инструктажа);
* журнал учета несчастных случаев на производстве вместе с актами расследования несчастных случаев;
* документы по медосмотрам (заключительные акты, заключения, контингенты лиц, подлежащих прохождению обязательных медосмотров, журнал проведения предрейсового медосмотра, журнал учета выдачи направлений, поименные списки работников для прохождения периодических медосмотров);
* документы по обеспечению средствами защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (карточки выдачи средств защиты, карточки выдачи смывающих и обезвреживающих средств, сертификаты и декларации на выданные средства защиты, нормы выдачи, акты приемки, списания и продления сроков носки средств защиты);
* документы, по специальной оценке, условий труда (приказы, протоколы, отчет о проведении специальной оценки условий труда, карты специальной оценки условий труда, график проведения специальной оценки, перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке и перечень вредных факторов производственной среды, подлежащих исследованиям, заключения экспертов, участвовавших в проведении специальной оценки условий труда, протоколы хронометражных исследований на рабочих местах и др.);
* документы по организации и обеспечению функционирования системы управления охраной труда (положение о системе управления охраной труда, положение о службе охраны труда, положение об административно-общественном контроле, положение о комитете (комиссии) по охране труда и др.)[[17]](#footnote-17).

С 1 января 2017 года действует новый [СанПиН 2.2.4.3359-16](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC49198BC303E7DCB42512625C803C782D51B839639DDEyA7AG), который установил расширенные требования к следующим физическим факторам на рабочих местах:

* показателям микроклимата на рабочих местах;
* видам шума, вибрации на рабочих местах;
* защите от инфразвука, ограничению неблагоприятного влияния ультразвука на рабочих местах;
* электрическим, магнитным и электромагнитным полям, лазерному, ультрафиолетовому излучению на рабочих местах;
* освещению на рабочих местах.

Новый [СанПиН](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC49198BC303E7DCB42512625C803C782D51B839639DDEyA7AG) подробно регулирует требования к организации контроля, методам измерения физических факторов на рабочих местах и мерам профилактики вредного воздействия физических факторов на здоровье работающих, определяет меры для снижения негативного воздействия данных факторов на работника.

Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы (например, "Инструкция по охране труда для водителя" или "Инструкция по охране труда при выполнении погрузочных работ");

Инструкция по охране труда разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее 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 учетом конкретных условий производства[[18]](#footnote-18).

В настоящее время разработано немало типовых инструкций, которые можно взять за основу. Например, для персонала рентгеновских отделений такая [Инструкция](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F6E65A8B4C4DE983E7E904034AA987CBC496AEF1D23BB38D5N0H) утверждена Приказом Минздрава России от 28.01.2002 № 19, а для работающих на персональном компьютере [(ТОИ Р-45-084-01)](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F6A6AACB0CFDE983E7E904034DANAH) - [Приказом](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F6A6AA3B2CBDE983E7E904034AA987CBC496AEF1D23BB38D5N2H) Минсвязи России от 02.07.2001 № 162. Полагаем, что здесь трудностей не возникнет.

Если типовых инструкций нет, разработчикам инструкций в учреждении нужно руководствоваться требованиями безопасности, изложенными в эксплуатационной и ремонтной документации изготовителя оборудования, технологической документации учреждения, санитарными и гигиеническими правилами. Ну и конечно же, необходимо учитывать условия труда, характерные для конкретной должности или работы.

Процедуру разработки инструкций по охране труда в организации можно разделить на несколько этапов.

Итак, на первом этапе следует приказом утвердить перечень инструкций, которые должны быть разработаны, и определить ответственных за разработку сотрудников (возможно, и тех, кого нужно привлечь к разработке). Кроме того, надо установить сроки исполнения этих действий, иначе разработка может затянуться надолго.

На втором этапе ответственные сотрудники составляют инструкции, обсуждают нюансы со специалистом по охране труда, юристом и при необходимости иными специалистами и оформляют ее в виде проекта локального нормативного акта.

Теперь можно отправлять проект в представительный орган работников, чтобы тот высказал свое мнение.

Если в организации такого органа не имеется, этот этап пропускается и разработанную инструкцию сразу утверждает руководитель учреждения, издавая приказ.

Факт ознакомления работников фиксируется разными способами. Это может быть:

* лист ознакомления к инструкции (работники будут ставить свою подпись и дату);
* дополнительная графа в журнале регистрации вводного инструктажа или инструктажа на рабочем месте (ставятся реквизиты инструкции).

После утверждения инструкцию необходимо прошить, пронумеровать и при наличии печати скрепить ею на обороте. Отметим, что такого требования Методические [рекомендации](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F656AAAB7CADE983E7E904034DANAH) не содержат, но поскольку инструкция по охране труда является локальным нормативным актом, выглядеть она должна надлежащим образом.

Содержание инструкции можно изобразить в виде следующей таблицы.

Таблица 1. Содержание инструкции

|  |  |
| --- | --- |
| Раздел | Содержание |
| Общие требования охраны труда | В данном разделе рекомендуется указать перечень опасных и вредных производственных факторов, которые могут воздействовать на сотрудника в процессе работы, а также перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам в соответствии с установленными правилами и нормами. Сюда же можно включить требования по соблюдению режимов труда и отдыха и правил личной гигиены при выполнении работы. Ну и обязательно закрепите порядок оказания первой помощи, укажите места расположения аптечек |
| Требования охраны труда перед началом работы | Здесь необходимо установить правила подготовки рабочего места и средств индивидуальной защиты, проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализации, блокировочных и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т.п. Можно дать указания, как действовать работнику в случае приема и передачи смены при непрерывном технологическом процессе и работе оборудования, при обнаружении неисправности оборудования, при которой нельзя работать |
| Требования охраны труда во время работы | Данный раздел можно поделить на две части: в одной прописать обязанности работника, во второй - запреты. В частности, нужно установить безопасные способы и приемы выполнения работ, использования оборудования, транспортных средств, грузоподъемных механизмов, приспособлений и инструментов, обращения с исходными материалами (сырьем, заготовками, полуфабрикатами). Также надо дать указания по безопасному содержанию рабочего места и пользованию средствами защиты, отметить, чего категорически нельзя делать во время работы |
| Требования охраны труда в аварийных ситуациях | В этом разделе нужно привести перечень основных возможных аварийных ситуаций и вызывающих их причин, а также объяснить работникам, как действовать при обнаружении пожара, аварии, как оказать первую помощь пострадавшим при травмировании, отравлении и других повреждениях здоровья |
| Требования охраны труда при окончании работы | Здесь определяются требования соблюдения личной гигиены и порядок: отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры; уборки отходов, полученных в ходе производственной деятельности; извещения руководителя работ о недостатках, влияющих на безопасность труда, обнаруженных во время работы |

Действующие в подразделении инструкции по охране труда для работников структурного подразделения организации и перечень этих инструкций рекомендуется хранить у руководителя подразделения. При этом местонахождение инструкций должно быть таким, чтобы в любое время они были доступны для ознакомления.

Минтрудом России подготовлен [проект](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF932452BB853463BB8421E8BC103E7DCB4251262y57CG) Федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части совершенствования механизмов профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права)", предусматривающий в том числе изменение [ТК](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC4A1184C903E7DCB4251262y57CG) РФ.

[Раздел X](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC4A1184C903E7DCB42512625C803C782D51B839629FDByA7BG) ТК РФ будет полностью обновлен в новой редакции.

Согласно готовящимся изменениям на основе оценки вероятности и тяжести причинения вреда здоровью работника профессиональные риски разделят на допустимый, прогнозируемый, повышенный, недопустимый.

Результаты оценки индивидуального профессионального риска работника будут учитываться в ходе отнесения условий труда на его рабочем месте к классу (подклассу) условий труда в рамках специальной оценки условий труда.

Работодателя обяжут при обеспечении управления охраной труда проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Коснутся изменения и несчастных случаев на производстве. Расследованию будут подлежать не только несчастные случаи на производстве и профзаболевания, но и микротравмы и повреждения. Сама процедура расследования несчастных случаев претерпит значительные изменения.

Работодателя обяжут приостановить (прекратить) деятельность или работу своих подразделений, если по результатам специальной оценки условия труда отнесут к опасному классу или определят недопустимый уровень профессионального риска работника. Приостанавливать (прекращать) деятельность будет необходимо до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда или определению недопустимого уровня профессионального риска работника. Подтверждать устранение будут результатами внеплановой специальной оценки или оценки уровня профессионального риска.

Изменится и подход к созданию комитетов (комиссий) по охране труда. Сегодня создание комитетов (комиссий) по охране труда является правом, а не обязанностью сторон трудовых отношений. С момента вступления в силу новой редакции [раздел X](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC4B1884C903E7DCB42512625C803C782D51B839629FDByA7BG) ТК РФ в организациях с численностью работников, превышающей 15 человек, создание комитетов (комиссий) по охране труда станет обязательным. Комитет (комиссия) по охране труда станет действительно составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда.

2.2 Организация охраны труда по ТК РФ

Организация охраны труда работодателем предполагает создание службы охраны труда в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством. Следует согласиться с тем, что "служба охраны труда в организации - основное звено в системе управления охраной труда. От ее деятельности в первую очередь зависит уровень организаторской работы по созданию безопасных и здоровых условий труда"[[19]](#footnote-19). Служба охраны труда - это не только подразделение организации, звено в системе управления охраной труда работодателем.

В качестве альтернативы создания службы охраны труда предусмотрено введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Приказом Минтруда России утвержден профессиональный [стандарт](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790329C058E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8AnCACH) "Специалист в области охраны труда"[[20]](#footnote-20). Согласно положениям такого [Стандарта](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790329C058E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8AnCACH) на специалиста по охране труда возложена крайне ответственная функция: внедрение и обеспечение функционирования всей системы управления охраной труда в организации.

В судебной практике встречаются споры, связанные с привлечением работодателя к административной ответственности в связи с отсутствием у последней службы охраны труда или специалиста по охране труда. Особого внимания заслуживает Апелляционное определение Курского областного суда[[21]](#footnote-21), поскольку, аргументируя отсутствие соответствующего нарушения, работодатель - областное казенное учреждение, не осуществляющее производственную деятельность, использует рассматриваемую формулировку [ч. 1 ст. 217](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D7A0A2ECB5BE0A7B13497BA50C43B834B9488478C71nDA7H) ТК РФ в свою пользу. Суд первой инстанции удовлетворил требования государственного инспектора труда и указал на необходимость введения должности специалиста по охране труда в областном казенном учреждении. Суд апелляционной инстанции принял противоположное решение, сославшись на формулировку [ст. 217](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D7A0A2ECB5BE0A7B13497BA50C43B834B9488478578DFA889nCA0H) ТК РФ, предписывающую вводить такую должность только в организациях, осуществляющих производственную деятельность. Вместе с тем практика по этому вопросу представляется противоречивой: Калининградский областной суд подтвердил законность привлечения Федерального бюджетного учреждения - войсковой части № к административной ответственности в связи с отсутствием в такой части службы охраны труда или соответствующего специалиста[[22]](#footnote-22).

В организациях, не осуществляющих производственную деятельность, необходимо создавать службы охраны труда или вводить должность соответствующего специалиста наравне с организациями, такую деятельность осуществляющими. В противном случае уровень правовой защищенности работников ряда организаций, в т.ч. торговли, будет необоснованно снижен по сравнению с трудящимися в организациях, осуществляющих производственную деятельность.

Следует обратить внимание на то, что [ТК](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D7A0A2ECB5BE0A7B13497BA50C4n3ABH) РФ не раскрывает в должной мере задачи, функции и полномочия службы охраны труда, а также, что немаловажно, ответственность работников этой службы. Такие положения содержатся в [Рекомендациях](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790F27C355E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8BnCA5H) по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденных Минтрудом России[[23]](#footnote-23).

Вместе с тем представляется, что полномочия службы охраны труда и права ее работников должны централизованно устанавливаться в [ТК](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D7A0A2ECB5BE0A7B13497BA50C4n3ABH) РФ.

Таким образом, вопросы организации работодателем служб охраны труда требуют более подробного изложения в [ТК](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D7A0A2ECB5BE0A7B13497BA50C4n3ABH) РФ. Это связано с тем, что на сегодняшний день положения о правовом статусе служб охраны труда в организациях и их работников содержатся в актах, имеющих лишь рекомендательный характер, в то время как обязательное исполнение таких положений будет способствовать более эффективному контролю над соблюдением работодателем требований охраны труда.

2.3 Система стандартов безопасности труда и техническое регулирование

Вопросы обеспечения безопасности труда в современных условиях приобретают особое значение в связи с обострением неблагоприятных тенденций в демографической ситуации и объективной необходимостью интеграции России в мировое экономическое сообщество. Роль безопасности труда как определяющего фактора в сохранении трудового потенциала становится более значимой: в соответствии с Концепцией социально-экономического развития в ближайшие 10 лет производительность труда должна вырасти в 3–5 раз.

В чистом виде такой науки, как охрана труда, не существует ввиду отсутствия однозначно идентифицированной предметной области. В связи с этим отсутствует и серьёзный научный подход к формированию основополагающих понятий этой предметной области. Известны научные работы (например, в которых охрана труда действительно рассматривается как явление социально-трудовой сферы.

Приведённое в Трудовом кодексе РФ (ст. 209) определение охраны труда является настолько всеобъемлющим, насколько и не отражающим сущности практической деятельности по охране труда, состава реальных мероприятий. Перечисление (классификация) приведённых в определении мероприятий не находит ни одного прямого соответствия в обязанностях работодателя (ст. 212 Трудового кодекса РФ). Например, правовые мероприятия не упоминаются более ни в одном нормативном документе. С другой стороны, каждое мероприятие охраны труда является социально-экономическим и почти любое – организационно-техническим[[24]](#footnote-24).

В нормативном определении охраны труда не отводится законное (правовое) место вопросам техники безопасности и безопасности труда. Место инженеров по технике безопасности заняли так называемые специалисты по охране труда, зачастую не имеющие представления об «охраняемом» ими производстве, оборудовании, технологиях. В то же время значительная часть выпускников, инженеров по специальности «Безопасность технологических процессов и производств» не находят применения по своей инженерной специальности.

Мероприятия по снижению или устранению неблагоприятного воздействия факторов производства на человека уходят на второй план после предоставления компенсаций за так называемые вредные условия труда.

2.4 Технические регламенты, установленные нормативными правовыми актами в области охраны труда

Технический регламент - документ, который принят международным договором Российской Федерации, ратифицированным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, или Федеральным законом, или Указом Президента Российской Федерации, или постановлением Правительства Российской Федерации и устанавливает обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (продукции, в том числе зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации).

Форма подтверждения соответствия - определенный порядок документального удостоверения соответствия продукции или иных объектов, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, выполнения работ или оказания услуг требованиям технических регламентов, положениям стандартов или условиям договоров[[25]](#footnote-25).

Технические регламенты принимаются в целях:

* защиты жизни или здоровья граждан, имущества;
* физических или юридических лиц, государственного или муниципального имущества;
* охраны окружающей среды, жизни или здоровья животных и растений; предупреждения действий, вводящих в заблуждение приобретателей.

Принятие технических регламентов в иных целях не допускается.

* Технические регламенты с учетом степени риска причинения вреда устанавливают минимально необходимые требования, обеспечивающие безопасность:
* излучений;
* биологическую;
* взрывобезопасность;
* механическую;
* пожарную;
* промышленную;
* термическую;
* химическую; электрическую;
* ядерную и радиационную;
* электромагнитную совместимость в части обеспечения безопасности работы приборов и оборудования; единство измерений.

Требования технических регламентов не могут служить препятствием осуществлению предпринимательской деятельности в большей степени, чем это минимально необходимо для выполнения целей, указанных в настоящем Федеральном законе.

Технический регламент должен содержать исчерпывающий перечень продукции, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, в отношении которых устанавливаются его требования, и правила идентификации объекта технического регулирования для целей применения технического регламента. В техническом регламенте в целях его принятия могут содержаться правила и формы оценки соответствия (в том числе схемы подтверждения соответствия), определяемые с учетом степени риска, предельные сроки оценки соответствия в отношении каждого объекта технического регулирования и (или) требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения.

Оценка соответствия проводится в формах государственного контроля (надзора), аккредитации, испытания, регистрации, подтверждения соответствия, приемки и ввода в эксплуатацию объекта, строительство которого закончено, и в иной форме.

Содержащиеся в технических регламентах обязательные требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, правилам и формам оценки соответствия, правила идентификации, требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения являются исчерпывающими, имеют прямое действие на всей территории Российской Федерации и могут быть изменены только путем внесения изменений и дополнений в соответствующий технический регламент.

Не включенные в технические регламенты требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, правилам и формам оценки соответствия, правила идентификации, требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения не могут носить обязательный характер.

В технических регламентах с учётом степени риска причинения вреда могут содержаться специальные требования к продукции, процессам производства эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, требования к терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения, обеспечивающие защиту отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, беременных женщин, кормящих матерей, инвалидов).

Международные стандарты и (или) национальные стандарты могут использоваться полностью или частично в качестве основы для разработки проектов технических регламентов.

Технический регламент может содержать специальные требования к продукции, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации, терминологии, упаковке, маркировке или этикеткам и правилам их нанесения, применяемые в отдельных местах происхождения продукции.

Вывод.

Охрана труда – это совокупность норм, которые направлены на формирование безвредных и безопасных условий производственной деятельности. Предписания зафиксированы в различных актах.

Нормы по ОТ прописаны в таких документах как правила охраны труда, инструкции и приказы ведомств и министерств, законы, коллективные договоры.

В этих актах содержатся нормы:

* регулирующие организацию и планирование труда на предприятиях;
* устанавливающие компенсационные выплаты и льготы служащим, задействованным на вредных (опасных) производствах;
* предписывающие требования по санитарии;
* устанавливающие ответственность лиц за нарушения законов и правил в сфере труда;
* регулирующие деятельность надзорных и контролирующих инстанций.

3 Особенности охраны труда в организации

3.1 Особенности регулирования труда работников

Охрана труда на производстве – это создание на рабочих местах персонала безопасного трудового процесса, который основывается на трех основных позициях:

* приоритет здоровья и жизни сотрудника над результатами его труда;
* выполнение требований, соответствующих нормативов и документов при производстве;
* поощрение приверженности персонала к культуре безопасности производства.

Охрана труда на производстве предусматривает подготовку, утверждение и осуществление правовых, организационных, социальных, экономических, научных, технических, лечебных, санитарных и профилактических мероприятий, которые направлены на сохранение жизни работника, его здоровья и трудоспособности[[26]](#footnote-26).

* разработка и выполнение мероприятий по осуществлению охраны труда на предприятии должно быть направлено на обеспечение:
* безопасных, здоровых и надлежащих условий труда;
* содержания в соответственном безопасном состоянии производственного оборудования, сооружений, инженерных сетей и зданий;
* ведения безопасных технологических процессов;
* персонала средствами защиты;
* организации обучения каждого работника безопасным способам управления технологическими процессами;
* пропаганды охраны труда;
* учета, анализа и оценки условий деятельности;
* обязательного страхования персонала;
* оптимальных режимов работы и отдыха;
* санитарного и бытового сервиса;
* организации лечебного и профилактического обслуживания персонала.

На каждом предприятии должны планироваться и финансироваться мероприятия и работы в области усовершенствования охраны труда и улучшения состояния безопасности, производственной среды. Важную роль занимает и организация обеспечения учебных пунктов современными средствами обучения, программами тренажерной и качественной профессиональной подготовки, и переподготовки работников.

За нарушение законов по охране труда, образование преград для деятельности должностных лиц и представителей профсоюзов виновные работники привлекаются к ответственности в соответствии с действующими законами. Ответственность за каждый несчастный случай и профессиональное заболевание, которое произошло на производстве, несут должностные лица, не обеспечившие соблюдение правил производственной санитарии и не принявшие должных мер для предупреждения случаев профессионального заболевания и несчастных случаев, а также лица, непосредственно нарушившие правила.

Одна из особенностей трудового права - расширение масштабов дифференциации правового регулирования труда. Отражая эту тенденцию, ТК РФ содержит не только нормы, распространяемые на всех работников, но и положения, предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Дифференциация условий труда позволяет учесть различные факторы, влияющие на установление равных возможностей реализации гражданами своих способностей к труду:

* половозрастные особенности (труд женщин, работников моложе 18 лет);
* природно-климатические условия (труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
* специфика трудовой функции (труд руководителя организации и дистанционные работники).

Регулирование особенностей труда отдельных категорий работников в ТК РФ дает возможность сократить нормативный объем за счет отдельных актов, утративших силу.

В соответствии со ст. 252 ТК основаниями установления особенностей регулирования труда являются:

* характер и условия труда;
* психофизиологические особенности организма определенных категорий работников;
* природно-климатические условия;
* наличие семейных обязанностей;
* другие основания.

Условно названные основания можно разделить на три группы факторов, обусловливающих необходимость установления особенностей в регулировании труда:

* субъектные особенности, которые характеризуют личность работника;
* специфика организации, характера и условий, в которых протекает трудовая деятельность;
* другие основания.

К субъектным особенностям можно отнести психофизиологические особенности организма определенных категорий работников, а также наличие у них семейных обязанностей.

Специфика организации, характера и условий труда как фактора установления особенностей в правовом регулировании труда характеризуется особенностями его организации, наличием вредных, опасных или особых климатических условий.

Что касается других оснований, то к ним следует отнести, прежде всего, особенности профессиональной деятельности работников.

Психофизиологические особенности организма учитываются в правовом регулировании труда таких категорий работников, как женщины и лица моложе 18 лет. Для них установлены как определенные изъятия из общих норм трудового законодательства, так и дополнительные меры их социальной защиты. Например, ограничения применения труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, запрещение привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки.

Следует отметить, что такой подход к правовому регулированию трудовых отношений указанных категорий работников в полной мере соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права.

Специфика организации, характера условий работы обусловлена разнообразными факторами. Это неблагоприятные климатические условия (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях); выполнение работы вне места постоянного проживания работников (вахтовый метод); выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (дистанционная работа); работа на дому; работа у работодателя - физического лица, в религиозных организациях, сезонная работа; работа на срок до двух месяцев; работа по совместительству; на подземных работах[[27]](#footnote-27).

В перспективе возможно дальнейшее расширение специальных норм, относящихся к отдельным категориям работников.

3.2 Требования безопасности в организации

Безопасность на рабочем месте рабочего полностью зависит от навыков специалиста той или иной профессии, а также умения пользоваться основным оборудованием. Перед тем как человек приступит к выполнению своих обязанностей, он должен пройти инструктаж. Сотрудник, который работает на предприятии или фирме уже продолжительное время, знакомит новичка с особенностями профессии. Обязательно описываются наиболее опасные зоны, а также правила работы со сложными механизмами.

Новым сотрудником должна быть выполнена оценка безопасности рабочего места. Это очень важно. Только так можно получить сведения о наиболее опасных факторах выполнения своих служебных обязанностей. Безопасная рабочая среда напрямую влияет на оперативность и качество выполнения работы сотрудниками. Поэтому первичный инструктаж должен проводиться не для галочки, а действительно качественно. Чаще всего эту задачу доверяют отдельному сотруднику с большим опытом работы на предприятии. Правильное информирование позволяет избежать несчастных случаев на производстве, а также ухудшения здоровья персонала. Отдельного внимания заслуживает пожарная безопасность на рабочем месте.

Инструктаж на тему: «Безопасность труда на рабочем месте» необходимо проводить не только с вновь поступившими сотрудниками, но и с теми, кто работает на предприятии уже достаточно давно. Это нужно для того, чтобы избежать несчастных случаев и напомнить работникам об основных мерах предосторожности при работе со сложными механизмами. Дополнительный инструктаж может понадобиться также при введении новых законодательных актов, которыми описывается условия труда на рабочем месте. Если действующие требования были изменены, об этом обязательно должны быть проинформированы все сотрудники предприятия.

Работники не могут приступать к выполнению своих обязанностей, пока они не подпишут документ, подтверждающий прохождение инструктажа. При смене или реорганизации технологий труда, действующие сотрудники должны быть проинформированы об этом до начала рабочей смены. Особенно это важно, если приходится работать на сложном электрическом оборудовании. Дополнительный инструктаж обязательно проводится в том случае, если сотрудником нарушается правила охраны труда на рабочем месте. Такое поведение может привести к несчастному случаю или ухудшению состояния здоровья других работников предприятия. Первое нарушение сопровождается штрафом и дополнительным информированием о правилах поведения на рабочем месте.

В дальнейшем человека, который не соблюдает правила охраны труда, начальник может уволить без предупреждения.

Рассмотрим пример из судебной практики. Судья Верховного Суда Республики Татарстан Р.М. Нафиков, при секретаре судебного заседания Л.И. Латыповой, рассмотрел в открытом судебном заседании дело об административном правонарушении по жалобе В.А. Шарифуллина на решение судьи Бавлинского городского суда Республики Татарстан от 8 февраля 2017 года.

Этим решением постановлено: постановление государственного инспектора Государственной инспекции труда в Республике Татарстан от 08 августа 2016 года в отношении заместителя директора по строительству муниципального казенного предприятия города Бавлы «Управление по благоустройству и озеленению» Шарифуллина В.А. по части 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ отменить, производство по данному делу прекратить, протест Бавлинского городского прокурора Республики Татарстан Салимова Ф.А. – удовлетворить.

Проверив материалы дела, изучив доводы жалобы, установил постановлением государственного инспектора Государственной инспекции труда в Республике Татарстан от 8 августа 2016 года, В.А. Шарифуллин (далее по тексту – заявитель) привлечен к административной ответственности по части 1 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде административного штрафа в размере 5 000 рублей, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Бавлинский городской прокурор Республики Татарстан обратился с протестом в городской суд на указанное постановление должностного лица, в котором поставил вопрос об отмене постановления должностного лица и прекращения производства по делу.

Судья городского суда жалобу принял к производству, вынес приведенное выше решение.

В жалобе, поданной в Верховный Суд Республики Татарстан, В.А. Шарифуллин, просит решение судьи городского суда отменить, в удовлетворении протеста прокурора отказать.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о месте и времени судебного разбирательства, однако в судебное заседание не явились, в связи с чем жалоба рассмотрена в их отсутствие.

Жалоба подлежит отклонению в связи со следующим.

Как следует из материалов дела, 20 июня 2016 года в 8 часов 30 минут В.А. Шарифуллин, являясь заместителем директора муниципального казенного предприятия города Бавлы «Управление по благоустройству и озеленению» не обеспечил контроль за производством работ по реконструкции гаража на вверенном ему объекте, в результате чего произошел тяжелый несчастный случай с рабочим В.Н. Васильевым.

Удовлетворяя протест прокурора, судья городского суда исходил из того, что имеется постановление о возбуждении уголовного дела и принятии его к производству от 10 ноября 2016 года, вынесенного следователем Азнакаевского МРСО СУ СК Российской Федерации по Республике Татарстан по части 1 статьи 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, а также постановление заместителя руководителя Азнакаевского МРСО СУ СК Российской Федерации по Республике Татарстан о привлечении В.А. Шарифуллина в качестве обвиняемого по части 1 статьи 143 Уголовного кодекса Российской Федерации.

С выводами судьи городского суда необходимо согласиться.

В соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 24.5 Российской Федерации об административных правонарушениях обстоятельством, исключающим производство по делу об административном правонарушении также является наличие по одному и тому же факту совершения противоправных действий (бездействия) лицом, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, постановления о назначении административного наказания, либо постановления о прекращении производства по делу об административном правонарушении, предусмотренном той же статьей или той же частью статьи настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации, либо постановления о возбуждении уголовного дела.

Доводы жалобы о том, что судья городского суда необоснованно восстановил срок опротестования постановления административного органа отклоняется.

Законодательство об административных правонарушениях не содержит исчерпывающего перечня причин пропуска установленного срока, которые могут быть признаны уважительными. Возможность признания той или иной причины уважительной определяется в каждом конкретном случае, исходя из представленных в подтверждение причин пропуска срока документов. Уважительными причинами являются обстоятельства, которые объективно препятствовали или исключали своевременную подачу жалобы.

К уважительным причинам пропуска срока относятся обстоятельства объективного характера, не зависящие от заявителя, находящиеся вне его контроля, при соблюдении им той степени заботливости и осмотрительности, какая требовалась от него в целях соблюдения установленного порядка.

Как следует из материалов дела, достаточные данные, указывающие на признаки преступления, предусмотренного частью 1 статьи 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, выявились после привлечения к административной ответственности, не зависели от прокурора, находились вне его контроля, при соблюдении им той степени заботливости и осмотрительности, какая требовалась от него в целях соблюдения установленного порядка.

Каких-либо существенных нарушений Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, влекущих отмену или изменение решения судьи, не допущено.

Руководствуясь статьями 30.7- 30.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, решение судьи Бавлинского городского суда Республики Татарстан от 8 февраля 2017 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в отношении В.А. Шарифуллина оставить без изменения, а жалобу – без удовлетворения.

В медицинских учреждениях к сотрудникам, которые поступают на работу, относятся с особым вниманием. В больнице или частной клинике не может работать человек без специального образования. Младший медицинский персонал может иметь среднее образование. На должность врача можно взять лишь специалиста с высшим образованием. Перед тем как врач или медсестра приступают к выполнению своих прямых обязанностей, они обязаны пройти осмотр у основных специалистов. Сотрудники не должны страдать венерическими заболеваниями, а также недугами, передающимися воздушно-капельным путем. Не допускаются к выполнению обязанностей специалисты, которые имеют психические отклонения. Безопасность медсестры на рабочем месте во многом зависит от ее собственного здоровья. Медицинский персонал должен выполнять свои обязанности в соответствии с распорядком лечебного учреждения. Особенно это важно для манипуляционных сестер. Все уколы и капельницы должны ставиться строго по расписанию. Невыполнение этого правила грозит ухудшением состояния пациента. Все манипуляции медицинский персонал обязан выполнять в стерильных резиновых перчатках. Нельзя контактировать с пациентом без специального халата и колпака. К больному, недуг которого передается воздушно-капельным путем, необходимо обращаться только лишь в специальной маске. Безопасность медсестры на рабочем месте напрямую зависит от соблюдения этих правил.

Специалист, который поступает на работу в медицинское учреждение, обязан соблюдать правила внутреннего распорядка. Обязательно должна соблюдаться дисциплина, а также пожарная безопасность на рабочем месте. Медсестры и врачи не могут распивать спиртные напитки в течение рабочего дня. А курить можно только лишь в специально отведенных для этого местах.

Любая строительная площадка, независимо от рода выполняемых работ, представляет огромную опасность не только для сотрудников предприятия, но и для прохожих. Именно здесь можно наблюдать немало сложных механизмов, управление которыми требуют особых навыков. Простой строительный кран может стать причиной несчастного случая. Поэтому оценка безопасности рабочего места имеет огромное значение. Инструктаж должен пройти каждый потенциальный работник. Особенно внимательно следует изучить технику безопасности сотрудникам, которые планируют управлять сложным оборудованием. От этого зависит жизнь и здоровье всей бригады. Перед началом строительства любого объекта инженер должен спланировать поэтапно весь процесс работы. Нельзя допустить, чтобы сложное оборудование в процессе функционирования представляло опасность для рабочих. Немалое значение имеет также правильное складирование строительных материалов. Во время работы крана на стройплощадке не должны находиться посторонние. Нередки случаи, когда кран не удерживает груз. Даже самый маленький кирпич при падении может нанести серьезные увечья незащищенному человеку, что уж говорить о плитах. На строительной площадке особое внимание уделяется униформе. Безопасность труда на рабочем месте обеспечивается с помощью специальной каски, а также комбинезона. Головной убор выполняется из высокопрочного пластика. Такой материал может защитить от металлических и кирпичных осколков. Комбинезон должен подбираться по размеру, чтобы не стеснять движений рабочего. Одежда выполняется из специальных материалов, которые легко очищаются от строительных отходов и пыли[[28]](#footnote-28).

Безопасность на швейном предприятии. Любое швейное предприятие является территорией повышенного риска для рабочих. Опасность для здоровья представляют прессы, режущие предметы, а также швейное оборудование. Безопасность на рабочем месте рабочего зависит в первую очередь от соблюдения ним основных правил. Перед тем как приступить к своим обязанностям, каждый сотрудник должен проверить исправность техники, с которой придется работать. Если оборудование функционирует некорректно, об этом обязательно следует сообщить инженеру-механику. Все рабочие предметы на столе должны находиться на своих местах. В специальных чехлах должны быть спрятаны иглы, ножницы и другие, острые и режущие предметы. Швейные приспособления нельзя оставлять без присмотра. Если необходимо отлучиться, иглы и ножницы складываются в специальный ящик в столе. Безопасность на рабочем месте рабочего напрямую влияет на жизнь и здоровье других сотрудников швейного предприятия. Особое внимание уделяется одежде людей, которые работают за швейным оборудованием.

Сотрудник предприятия обязан знать, где находится пожарный щит и как позвонить в службу чрезвычайных ситуаций. Если работать приходится в закрытом помещении, каждый сотрудник должен знать, где находится пожарный выход.

Многие виды работ выполняются на высоте. И речь идет не только о строительной сфере. К примеру, мойка окон в небоскребах – это очень опасная работа. Но и ее кто-то должен выполнять. К подобной деятельности допускаются лишь сотрудники, которые прошли обучение и сдали экзамены. А в начале рабочего дня каждый специалист проходит небольшой инструктаж. Работа на высоте осуществляется на специальных платформах, которые крепятся к крыше здания.

Природная стихия может сильно расшатать рабочую платформу. Вследствие этого пострадают не только люди, работающие на высоте, но и обычные прохожие. Перед поступлением на работу каждый сотрудник обязан пройти медицинский осмотр. Не допускаются к такой деятельности люди с заболеваниями сердечнососудистой системы. Имеются также и возрастные ограничения. Выполнять трудовые обязанности на высоте, превышающей 10 метров от уровня земли, могут лишь совершеннолетние граждане моложе 50 лет.

Вывод.

Нарушение требований охраны труда относится к преступлениям в сфере трудового кодекса. Наказание зависит от того, к каким последствиям привело невыполнение основных правил сотрудником предприятия. Если пренебрежение требованиями охраны труда способствовало нанесению увечий или летальному исходу посторонних лиц, сотруднику грозит криминальная ответственность. В том случае, если нарушение требований охраны труда не нанесло ущерба предприятию и сотрудникам, работник может отделаться выговором или просто предупреждением. Кроме того, начальник имеет право наказать сотрудника предприятия штрафом. Размер возмещения может зависеть от правил, установленных внутри конкретного предприятия.

Провинившемуся сотруднику придется еще раз прослушать инструктаж по охране труда. Если сотрудник нарушает требований охраны труда умышленно, начальник имеет право уволить его без возможности восстановления. В трудовой книжке появится соответствующая запись. Устроиться на работу на такую же должность, но в другом предприятии, скорее всего, не удастся. Поэтому к выполнению своих служебных обязанностей каждый должен подходить со всей серьезностью и ответственностью.

Заключение

На основании проделанного нами исследования, можно сделать следующие выводы.

Охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия.

Поскольку согласно [п. "к" ч. 1 ст. 72](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E0BD5C0F64D83F3DB47AC8C321FA26AA7AC488159B25E0F0H) Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, в стране существует развитая система нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда. К числу наиболее значимых Федеральных законов данной направленности, помимо [ТК](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629EAFAH) РФ, можно отнести такие, как [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD59036E8C683FE52FC6C629EAFAH) "О специальной оценке условий труда", [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B2590F678E683FE52FC6C629EAFAH) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", [ФЗ](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B35F036D86683FE52FC6C629EAFAH) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"[[29]](#footnote-29) и целый ряд иных.

Государственное управление охраной труда как одно из направлений государственной политики в области охраны труда. Согласно [ст. 216](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3BD5C0A6A8D683FE52FC6C629AA6EBA3481851D9EE2F5H) ТК РФ оно осуществляется Правительством РФ, которое возлагает реализацию отдельных полномочий в данной сфере на Министерство труда и социальной защиты РФ

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников в масштабах всей Российской Федерации невозможно без надлежащего эффективного управления данным процессом, в первую очередь государственного.

В целом систему государственного управления охраной труда составляют следующие органы:

* Правительство РФ;
* федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
* другие федеральные органы исполнительной власти в пределах их полномочий;
* органы исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий;
* органы местного самоуправления в случае передачи им отдельных полномочий по государственному управлению охраной труда в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 утверждено [Положение](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B2530A6887683FE52FC6C629AA6EBA34818510E9F8H) о Министерстве труда и социальной защиты РФ, в котором, в частности, отмечается, что Минтруд РФ является органом, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному регулированию, в том числе в сфере труда. При этом Министерство осуществляет координацию и контроль деятельности, находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости. Среди важнейших полномочий Министерства в указанной сфере можно выделить следующее:

* определение порядка проведения государственной экспертизы условий труда;
* вопросы, касающиеся проведения специальной оценки условий труда и оформления соответствующей документации;
* принятие типового положения о системе управления охраной труда;
* принятие положения о системе оценки и управления профессиональными рисками;
* принятие правил по охране труда, стандартов безопасности труда и т.п.

Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие отдельные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с Министерством труда и социальной защиты РФ. При этом Минтруд РФ обладает полномочиями создавать координационные и совещательные органы (советы, комиссии, группы, коллегии), в том числе межведомственные, в установленной сфере деятельности.

Передачу определенных функций Министерству труда и социального развития РФ (ныне - Министерству труда и социальной защиты РФ) А.М. Куренной рассматривает как законодательную недоработку, полагая, что одним из самых острых насущных вопросов является обеспечение эффективного надзора и контроля в данной сфере. [Конвенция](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE486260336105D6843EA28E3B75B026F8A683FE52FC6C629AA6EBA34818514992C06F1E7FFH) МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 11 июля 1947 г.), ратифицированная Российской Федерацией, предусматривает положение о том, что такая инспекция должна находиться под наблюдением и контролем центрального органа власти, под которым следует понимать именно Правительство РФ, а не специализированный отраслевой орган исполнительной власти, которым, собственно, и является Министерство труда и социальной защиты РФ[[30]](#footnote-30).

На территориях субъектов РФ управление охраной труда осуществляется как федеральными органами исполнительной власти, так и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий, поскольку данные вопросы входят в совместную компетенцию Российской Федерации и ее субъектов.

Органы исполнительной власти субъектов РФ осуществляют сбор и обработку информации, касающейся состояния и условий труда у работодателей, находящихся на территории субъекта. Координируемое федеральными органами, это мероприятие позволяет получить сведения, требуемые для дальнейшей работы в указанном направлении.

Вопросы совершенствования государственного управления охраной труда прежде всего, как отмечалось выше, в области обеспечения контроля и надзора, стоят достаточно остро, наблюдается явный дисбаланс между имеющимися возможностями и потребностями. Например, А.В. Михайловым отмечается, что для того, чтобы проверить организации Московской области, государственным инспекторам труда при нынешней штатной численности потребуется около 28 лет[[31]](#footnote-31).

Важную роль в обеспечении здоровых и безопасных условий труда играют и иные подзаконные акты, прежде всего профильного Министерства труда и социальной защиты РФ.

С 1 января 2017 года действует новый [СанПиН 2.2.4.3359-16](consultantplus://offline/ref=FF80BA7765B012866AF92E5636B8534638BC49198BC303E7DCB42512625C803C782D51B839639DDEyA7AG), который установил расширенные требования к основным физическим факторам на рабочих места.

Согласно [ст. 212](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F6F63ABBECBD7C53476C94C36AD9723AB4E23E31526DBNBH) ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Требования охраны труда устанавливаются правилами и инструкциями. Обязанность по разработке последних лежит как раз на работодателе. Однако многие руководители учреждений игнорируют данное требование трудового законодательства, а это может привести не только к несчастным случаям с работниками, но и к административным мерам со стороны контролирующих органов.

Минтруд России 13.05.2004 утвердил Методические [рекомендации](consultantplus://offline/ref=EE04DDA02C315D6EB09B5A655C727D6F656AAAB7CADE983E7E904034DANAH) по разработке инструкций по охране труда. Организациям необходимо пользоваться этим документом при разработке инструкций.

Каждый работодатель обязан разработать и утвердить инструкции по охране труда для всех должностей, профессий или видов работ, имеющихся и выполняющихся в учреждении. Для этого необходимо подготовить проект инструкций, согласовать их с представительным органом работников, утвердить приказом и ознакомить работников под роспись.

Кроме того, в организации должны быть перечень имеющихся инструкций и журналы учета инструкций по охране труда и выдачи их работникам.

Отсутствие названных документов является нарушением трудового законодательства.

Если в организации разработкой инструкций занимаются руководители структурных подразделений, то данная обязанность должна быть закреплена в должностной инструкции каждого, кто занимается такой разработкой.

Есть и иной вариант - поручить разработку сторонней организации. Однако при этом придется соблюдать требования законодательства о госзакупках. Мы полагаем, что любое учреждение сможет самостоятельно разработать необходимые инструкции. Для этого важно обратить внимание на два момента:

* инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы (например, "Инструкция по охране труда для водителя" или "Инструкция по охране труда при выполнении погрузочных работ");
* инструкция по охране труда разрабатывается на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее 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 учетом конкретных условий производства.

В настоящее время разработано немало типовых инструкций, которые можно взять за основу. Например, для персонала рентгеновских отделений такая инструкция утверждена Приказом Минздрава России от 28.01.2002 N 19, а для работающих на персональном компьютере (ТОИ Р-45-084-01) - Приказом Минсвязи России от 02.07.2001 N 162. Полагаем, что здесь трудностей не возникнет.

Если типовых инструкций нет, разработчикам инструкций в учреждении нужно руководствоваться требованиями безопасности, изложенными в эксплуатационной и ремонтной документации изготовителя оборудования, технологической документации учреждения, санитарными и гигиеническими правилами. Ну и конечно же, необходимо учитывать условия труда, характерные для конкретной должности или работы.

Права и обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Они регламентированы ст. ст. 22 и 212 Трудового кодекса РФ.

Помимо основных обязанностей, на работника также возложены обязанности по соблюдению требований охраны труда и обеспечению безопасности труда, а также по незамедлительному сообщению работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Организация охраны труда работодателем предполагает создание службы охраны труда в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством. Следует согласиться с тем, что "служба охраны труда в организации - основное звено в системе управления охраной труда.

В качестве альтернативы создания службы охраны труда предусмотрено введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Список использованной литературы

Нормативные правовые акты:

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// СЗ РФ. 03.08.1998, № 31, ст. 3803.

Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632329413E721AFFD555B2A0CCC0I2H) от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 05.04.1999. № 14. Ст. 1650.

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)// СЗ РФ. 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E6322274335741AFFD555B2A0CCC0I2H) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (ред. от 13.07.2015) // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991.

1. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин"// СЗ РФ. 06.03.2000, № 10, ст. 1130.
2. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (Зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209)// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 17, 28.04.2003.
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742)// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", № 39, 28.09.2009.
4. [Приказ](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632E264638781AFFD555B2A0CCC0I2H) Минтруда России от 24 июля 2013 года № 328н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 03.02.2014. № 5.
5. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 № 33294) // "Российская газета", № 185, 18.08.2014.

Профессиональный [стандарт](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790329C058E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8AnCACH) "Специалист в области охраны труда" (утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2014. № 51.

[Приказ](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632324423A781AFFD555B2A0CCC0I2H) Минтруда России от 7 июля 2015 года № 439н "Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru. 13.08.2015.

[Рекомендации](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790F27C355E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8BnCA5H) по организации работы службы охраны труда в организации (утв. Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 (в ред. от 12.02.2014 № 96)) // Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 2 - 3.

[Межотраслевые нормативы](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790F27C354E6A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8BnCA4H) численности работников службы охраны труда в организациях: утв. Постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 (в ред. от 12.02.2014 № 96) // Бюллетень Минтруда РФ. 2001. № 4.

Учебная литература

Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2015. Электронный ресурс. // Консультант Плюс

Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения. - М.:, 2013. - 449с.

Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право - М.: Эксмо, 2014. -367с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2014. -257с.

Костян И. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2013. № 11.-64 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2015. - 257 с.

Комментарий к трудовому кодексу РФ. / Отв. ред.: Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. -М., 2014. – 473 с.

Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015.-614 с.

Колосовский A.B. Особенности приема на работу и увольнения // Трудовое право. 2015.- № 2.-С.84 с.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-314 с.

Конвенции и рекомендации МОТ Женева. М., 2015.-134 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2013. - 117 с.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. - 241 с.

Строгович Ю.Н., Покровская М.М. и др. Трудовой кодекс РФ. Профессиональный комментарий и разъяснения к сложным ситуациям. 2-е издание. 2014.- 167 с.

Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. - 204 с.

Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- 267 с.

Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-369 с.

Трудовое право: учеб. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. -М., 2015.-641 с.

Трудовое право России. Учебник под ред. А.М. Куренного. -М., 2015.-314 с.

Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. -М., 2015.-164 с.

Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2013. -314 с.

Шебанова А.И. Нормативные договоры в системе источников трудового права - М.: Контракт, Инфра-М, 2015. - 257 с.

Ямбушев Ф.Ш. Некоторые вопросы подведомственности трудовых споров// Социальное и пенсионное право, 2015. - № 4.-С.84 с.

Специальная литература

Богатыренко З.С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2014. № 4.-16 с.

Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку // Вестник Моск. ун-та. Сер. 11 (Право). 2012. № 4.-12 с.

. Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2015. -№ 6.-С. 45

Костян И.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. // Хозяйство и право. 2014.- № 8.-С. 27

Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. -М., 2015.-164 с.

Чиканова JI.A. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2015, № 8. -31 с.

Федорова Т. Когда возможна компенсация за отпуск // Кадровое дело. № 4. 2013.- 64 с.

Чижов Б.А., Шомов Е.М. Как рассчитать отпускные? М.: «Бератор-Пресс», 2012. -21 с.

Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Кадровая практика. М., 2012. № 9. -16 с.

Материалы судебной практики.

Решение по делу № 77-754/2017 от 29 марта 2017 г. по делу № 77-754/2017

Определении Московского городского суда от 22 ноября 2010 г. по делу N 33-36054// СПС Росправосудие

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |

1. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.124 [↑](#footnote-ref-1)
2. Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2015. Электронный ресурс. // Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-2)
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.124 [↑](#footnote-ref-3)
4. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.69 [↑](#footnote-ref-4)
5. Федеральный закон от 02.06.2016 N 164-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" // СЗ РФ. 06.06.2016, N 23, ст. 3288. [↑](#footnote-ref-5)
6. О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан: Закон Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. N 1448-XII (с изм. от 14 октября 2010 г.) // Сов. Татария. 1992. 12 марта. [↑](#footnote-ref-6)
7. Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2015. Электронный ресурс. // Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-7)
8. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.97 [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// СЗ РФ. 03.08.1998, № 31. Ст. 3803. [↑](#footnote-ref-9)
10. Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E6322274335741AFFD555B2A0CCC0I2H) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (ред. от 13.07.2015) // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991. [↑](#footnote-ref-10)
11. Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632329413E721AFFD555B2A0CCC0I2H) от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 05.04.1999. № 14. Ст. 1650. [↑](#footnote-ref-11)
12. [Приказ](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632E264638781AFFD555B2A0CCC0I2H) Минтруда России от 24 июля 2013 года № 328н "Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 03.02.2014. № 5. [↑](#footnote-ref-12)
13. [Приказ](consultantplus://offline/ref=32ED994188F93F693262808AEFF18D2E632324423A781AFFD555B2A0CCC0I2H) Минтруда России от 7 июля 2015 года № 439н "Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве" // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru. 13.08.2015. [↑](#footnote-ref-13)
14. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин"// СЗ РФ. 06.03.2000. № 10. Ст. 1130. [↑](#footnote-ref-14)
15. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742)// "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти". № 39. 28.09.2009. [↑](#footnote-ref-15)
16. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 № 33294) // "Российская газета". № 185. 18.08.2014. [↑](#footnote-ref-16)
17. Бикметов Р.И., Кирсанов Р.В., Тишин Р.В. Комментарий к разделу X "Охрана труда" Трудового кодекса Российской Федерации (постатейный) // СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 13.03.2017). [↑](#footnote-ref-17)
18. Комиссарова Т.Ю. Готовим инструкции по охране труда // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2016. № 7. С. 53 - 62. [↑](#footnote-ref-18)
19. Коршунов Ю.Н. Охрана труда в Российской Федерации. М., 2003. С. 34. [↑](#footnote-ref-19)
20. Профессиональный [стандарт](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790329C058E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8AnCACH) "Специалист в области охраны труда" (утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 524н) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2014. № 51. [↑](#footnote-ref-20)
21. Апелляционное [определение](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBFD5C970B250D790A2EC35DEAA8EC3E9FE35CC63Cn8ACH) Курского областного суда от 12.03.2014 по делу № 33-636-2014г. // СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 13.03.2017) [↑](#footnote-ref-21)
22. [Постановление](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBFD5C970B250D79092FC65DE5ACEC3E9FE35CC63Cn8ACH) Калининградского областного суда от 09.09.2015 № 4А-346/2015 // СПС "КонсультантПлюс" (дата обращения: 14.03.2017) [↑](#footnote-ref-22)
23. [Рекомендации](consultantplus://offline/ref=124A1B152176A4C806CBE2528A0B250D790F27C355E7A7B13497BA50C43B834B9488478578DEAB8BnCA5H) по организации работы службы охраны труда в организации (утв. Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14 (в ред. от 12.02.2014 № 96)) // Бюллетень Минтруда РФ. 2000. № 2 - 3. [↑](#footnote-ref-23)
24. Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2015. Электронный ресурс. // Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-24)
25. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С.102 [↑](#footnote-ref-25)
26. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.129 [↑](#footnote-ref-26)
27. Исайчева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2015. Электронный ресурс. // Консультант Плюс [↑](#footnote-ref-27)
28. Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С.89 [↑](#footnote-ref-28)
29. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"// СЗ РФ. 03.08.1998, № 31, ст. 3803. [↑](#footnote-ref-29)
30. Куренной А.М. Проблемы правового регулирования труда в начале XXI века // Российский ежегодник трудового права / Под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова. 2010. № 6. С. 145 - 146. [↑](#footnote-ref-30)
31. Михайлов А.В. [Государственный контроль и надзор](consultantplus://offline/ref=F95A4FBC3DE4862603360C5E7643EA28E3B35B0D6E86683FE52FC6C629EAFAH) в области охраны труда: реальность и перспектива // Трудовое право. 2011. № 2. С. 65 - 71. [↑](#footnote-ref-31)