

Охрана труда

Основные понятия трудового права

Трудовым Кодексом РФ и федеральными законами установлены следующие основные понятия:

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

Промышленная безопасность - состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий на опасных производственных объектах и последствий указанных аварий.

Опасные производственные объекты – предприятия или их цехи, участки, площадки, а также иные производственные объекты, относящиеся к категориям опасных производственных объектов, установленных ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» № 116-ФЗ.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, [строительство](#), оказание различных видов услуг.

Авария – разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ.

Инцидент– отказ или повреждение технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, отклонение от режима технологического процесса, нарушение положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, устанавливающих правила ведения работ на опасном производственном объекте.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Гигиенические нормативы условий труда (предельные допустимые концентрации – ПДК, предельные допустимые уровни – ПДУ) – уровни вредных производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Микроклимат на рабочем месте – искусственно создаваемые климатические условия в закрытых помещениях для защиты от неблагоприятных внешних воздействий и создания зоны комфорта.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также защиты от загрязнения.

Травмобезопасность – соответствие рабочих мест требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работающих в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

Эмоциональная устойчивость работника – свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности человека, которое обеспечивает успешное поведение (действия) в сложной или опасной обстановке.

Сертификат соответствия работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Трудовые отношения между работником и работодателем основаны на соглашении (фиксируемом письменно индивидуальным трудовым договором) о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) и подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при условии обеспечения работодателем оплаты и условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и данным индивидуальным трудовым договором.

В Конституции РФ (ст.37) сказано:

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

2. принудительный труд запрещен.

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

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

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

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

- 1) право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 2) право каждого работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 3) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- 4) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля над их соблюдением;
- 5) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 7) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая [судебную защиту](#).

Трудовое законодательство.

В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- 1) трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- 2) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти (в первую очередь, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации);
 - нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Часть 3, ст. 56 Трудового кодекса

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Условия труда

Под **условиями труда** понимают совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется трудовая деятельность работника, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Под факторами трудового процесса (безотносительно окружающей среды) понимают основные его характеристики:

- *Тяжесть труда* – один из основных факторов трудового процесса, отражающий нагрузку преимущественно на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистая, дыхательная и др.), которые обеспечивают его трудовую деятельность. Тяжесть труда характеризуется *физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.*
- *Напряженность труда* – один из основных факторов трудового процесса, отражающий нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, определяющим напряженность труда, относятся *интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень их монотонности, режим работы.*

Условия труда

Вредный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызывать профессиональные заболевания, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Опасный производственный фактор – фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной травмы, острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти.

Все опасности, связанные с охраной труда, классифицируют как опасные и вредные производственный факторы *физического, химического, биологического и психофизиологического типа.*

Условия труда

К **физическим** опасным и вредным производственным факторам относятся:

движущиеся машины и механизмы;

подвижные части производственного оборудования;
передвигающиеся изделия (материалы, заготовки);

разрушающиеся конструкции;

обрушивающиеся горные породы;

повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;

повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;

повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;

повышенные уровни шума, вибрации, ультразвука, инфразвуковых колебаний;

повышенное или пониженное барометрическое давление и его резкое изменение;

повышенные или пониженные влажность, подвижность, ионизация воздуха;

повышенный уровень ионизирующих излучений;

повышенное значение напряжения в электрической цепи;

повышенные уровни статического электричества, электромагнитных излучений;

повышенная напряженность электрического, магнитного полей;

отсутствие или недостаток естественного света;

недостаточная освещенность рабочей зоны;

повышенная яркость света;

пониженная контрастность;

прямая и отраженная блескость;

повышенная пульсация светового потока;

повышенные уровни ультрафиолетовой и инфракрасной радиации;

острые кромки, заусеницы и шероховатость на поверхности заготовок, инструментов и оборудования;

расположение рабочего места на значительной высоте относительно земли (пола);

невесомость.

Условия труда

К **химическим** опасным и вредным производственным факторам относятся химические вещества, которые по характеру воздействия на организм человека подразделяются на:

- токсические,
- раздражающие,
- сенсibiliзирующие,
- канцерогенные,
- мутагенные,
- влияющие на репродуктивную функцию.

По путям проникновения в организм человека они делятся на проникающие в организм через:

- органы дыхания,
- желудочно-кишечный тракт,
- кожные покровы и
- слизистые оболочки.

Условия труда

К **биологическим** опасным и вредным производственным факторам относятся: патогенные микроорганизмы (бактерии, вирусы, риккетсии, спирохеты, грибы, простейшие) и продукты их жизнедеятельности, а также макроорганизмы (растения и животные).

К **психофизиологическим** опасным и вредным производственным факторам относятся:

- физические (статические и динамические)
- нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

Условия труда

Основными причинами профессиональных заболеваний являются высокие значения вредных производственных факторов и длительность их воздействия на организм работающего, а также индивидуальные особенности и отклонения в состоянии здоровья отдельного работника (в том числе не выявленные при медицинских осмотрах). Низкие значения этих факторов не приводят к таким заболеваниям, а значит, с определенной долей условности их можно принять за «безвредные».

Разделение значений факторов производственной среды на «опасно вредные» и «практически безвредные» производится на основе аппарата концепции так называемого *«порогового воздействия факторов производственной среды»*.

Классическим примером реализации концепции порогового воздействия химических веществ на живой организм является понятие ПДК – предельно допустимой концентрации, впервые предложенное в начале 20-х годов XX века

Условия труда

«Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч и не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующих поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью».

Введение ПДК, а затем и ПДУ (предельно допустимого уровня) позволяет на практике разграничить безопасные условия труда, где концентрации ниже ПДК (уровни ниже ПДУ), и значит, профессиональные заболевания практически невозможны, от неблагоприятных условий труда, где концентрации (уровни) выше ПДК (ПДУ), и возникновение профессиональных заболеваний гораздо более вероятно.

Условия труда

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса: *оптимальные, допустимые, вредные и опасные.*

Оптимальные условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Условия труда

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника и/или его потомство.

Вредные условия труда *по степени превышения гигиенических нормативов* и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на *4 степени вредности*:

1 степень 3 класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья;

2 степень 3 класса (3.2) – уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению профессионально обусловленной заболеваемости (что может проявляться повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

3 степень 3 класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии;

4 степень 3 класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечается значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Условия труда

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т.ч. и тяжелых форм.

Работа в опасных (экстремальных) условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна осуществляться в соответствующих средствах индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ

Безопасность труда

Безопасность труда – это такое состояние условий труда на рабочем месте, при котором воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо отсутствует недопустимый риск, связанный с возможностью нанесения ущерба здоровью работников. Тем самым термин «безопасность труда» увязывается с безопасным состоянием условий труда, а деятельность по созданию или поддержанию этого состояния продолжаем называть «техникой безопасности».

Понятие «*безопасность труда*» относится к любому конкретному простому процессу труда любого работающего, работника или учащегося. Обеспечение безопасности труда является важнейшей составной частью охраны труда работников.

Обеспечение безопасности человека в процессе труда – сложная инженерная и организационная задача, безусловно, зависящая от конкретных обстоятельств и условий того или иного производства. Вместе с тем, технические основы управления безопасностью труда достаточно типичны и состоят в идентификации (распознавание) опасностей, анализе рисков, предотвращении «контакта» работающего человека с опасностями.

Оценка профессионального риска того или иного производства, объекта или процесса в зависимости от цели, задачи и ступени управления, для которой она выполняется, может производиться обобщенными показателями риска травмирования (травмоопасность) или (и) риска профзаболевания, или другими, в том числе обобщенными (интегральными), показателями опасности.

В мировой практике наиболее часто используют другую **относительную частоту травмирования**, вычисляемую как число травм (несчастные случаи) в определенной совокупности работников, например, работающих полное время. В качестве такой совокупности принято брать 100000 работников или лиц экономически активного населения. При такой базе коэффициент частоты всегда оказывается целочисленным, что много легче для восприятия. Например, в странах Европейского союза частота смертельного травматизма составляет примерно 3 (т. е. 3 человека на 100 000 работников), в нашей стране – примерно 10 (т.е. 10 человек на 100 000 работников).

В нашей стране для оценки состояния и динамики производственного травматизма наиболее часто используют:

Коэффициент частоты травматизма $Kч$ определяет число несчастных случаев, приходящихся на 1000 среднесписочных работающих за определенный календарный период (месяц, квартал, год): $Kч = 1000 (T/P)$, где T – число травм (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период; P – среднесписочное число работающих за тот же период.

Коэффициент тяжести травматизма $Kт$ характеризует среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай: $Kт = D/T$, где D – суммарное число рабочих дней нетрудоспособности по всем травмам (несчастные случаи) за определенный (как правило, отчетный) период, исчисляемое по листкам нетрудоспособности; T – число травм (несчастные случаи) за тот же период.

Коэффициент тяжести не полностью характеризует реальную «тяжесть» травматизма, ибо не учитывает смертельный травматизм и множество микротравм. Для лучшего учета доли смертельного травматизма можно, как это делается в ряде случаев в западных странах, условно считать, что смертельная травма эквивалентна потере 35 лет трудоспособности.

Перемножив коэффициенты частоты и тяжести травматизма, получим еще один, но редко используемый, показатель травматизма – **коэффициент нетрудоспособности**: $Kн = 1000 (D/P)$.

Показатели травматизма позволяют описать характер травматизма на различных рабочих местах, в отдельных структурных подразделениях, организациях, отраслях, на территориях.

Охрана труда

Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности профессиональной деятельности наемных работников.

По своей сути охрана труда занята минимизацией потерь общества при ведении им производственной деятельности, во-первых, путем предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а, во-вторых, путем использования методов социальной защиты пострадавших на производстве.

Федеральное законодательство (для своих целей) дает описательное определение охраны труда как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающей в себя *правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.*

В качестве основы *охрана труда* включает в себя *безопасность труда (технику безопасности) и гигиену труда (промышленную санитарию)*, реализующие безопасные и здоровые условия простого процесса труда, но не исчерпывается ими.

Основными опасностями для трудящегося человека во время простого процесса труда являются **травмы** и **болезни**. При этом травма и/или заболевание, полученные на производстве, дополнительно угрожают человеку не только как биологическому существу, но и как субъекту социально-трудовых отношений – работнику, лишая его, полностью или частично, работоспособности – зачастую единственной собственности, которой обладает работник и которую он может продать на рынке труда.

Полученная в процессе труда травма может выглядеть одинаково с медицинской точки зрения, но полученные в условиях «труда на себя» и «наемного труда на работодателя» серьезные травмы носят совершенно разный социально-экономический характер, а их социальные последствия регулируются различными юридическими положениями.

Поскольку каждый пострадавший, лишившись работоспособности, может или умереть от голода или должен получить компенсацию, общество в лице государства должно ввести систему регулирования обществом трудовых отношений работника и работодателя в сфере безопасности наемного труда – охрану труда.

Принципы обеспечения охраны труда:

- постоянное (систематическое) **предупреждение, профилактика**, принятие всяческих мер по предотвращению опасности. планирование и реализация превентивных мер, осуществление профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, аварий и инцидентов. Техническое обеспечение безопасности, санитарно-техническое обеспечение гигиены, подготовка и управление персоналом, воспитанниками и/или обучающимися, а также социальное партнерство работников с работодателем в организационной сфере охраны труда являются важнейшими мерами профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, аварий и инцидентов, реализации других опасностей, присущих образовательным учреждениям. Этим охрана труда полностью реализует принцип профилактики неблагоприятных событий.
- постоянная **готовность к ликвидации появления опасности** и минимизации ее последствий. Он вытекает из невозможности обеспечения абсолютной безопасности. ее мероприятия предусматриваются:
 1. компенсации работникам за тяжелые, вредные и опасные условия их труда;
 2. возмещение вреда пострадавшему «причинителем вреда»;
 3. реабилитация трудоспособности пострадавших.

Стремясь к минимизации затрат общества на все вышеизложенные мероприятия, предусматривается и реализуется обязательное социальное страхование профессиональных рисков – несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

«Списки производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на меры социальной поддержки » утверждены постановлением Правительства РФ от 29 марта 2002 г. № 188 (в редакции постановлений Правительства РФ от 8 декабря 2008 г. № 917).

Установлены следующие льготы и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, педагогических работников;
- доплаты за условия труда на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда в процентах к тарифной ставке (окладу) на основании аттестации рабочих мест и оценке условий труда на них;
- ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями;
- льготное пенсионное обеспечение в соответствии с разрешением о порядке применения списков № 1 и № 2 производств, работ, профессий, должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- выдача бесплатно молока или других равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания определенной категории работающих.

Согласно ст. 219 ТК РФ «Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям [охраны труда](#)» каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда. Установлены следующие льготы и компенсации:

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, и условиями их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Статья 184 Трудового кодекса РФ устанавливает гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании: «При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом «Об обязательном социальном [страховании](#) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125 от 24 июня 1998 г. (в редакции федерального закона №160 от 23 июля 2008г.).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Экономическое обеспечение охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и [охраны труда](#) осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в установленном порядке.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и [охраны труда](#) может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Трудовым кодексом РФ установлен норматив финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных [предприятий](#) и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Расходы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний состоят из *страховых взносов страховщику – Фонду социального страхования Российской Федерации* – и определяются страховыми тарифами, ежегодно устанавливаемыми соответствующим федеральным законом. Сумма страховых взносов, уплачиваемых в пределах тарифа, включается в себестоимость продукции. Кроме того, разрешается часть страховых взносов, по согласованию со страховщиком, направлять на профилактическую работу в соответствии с утверждаемыми ежегодно перечнями превентивных мероприятий (это – санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение углубленных медосмотров, аттестация рабочих мест по условиям труда).

Основными *направлениями расходов* на предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости являются:

во-первых, расходы на замену оборудования и другие мероприятия, влекущие за собой изменения (считается, что благоприятные) условий труда;

во-вторых, расходы на материальное обеспечение безопасности и охраны труда (в том числе на средства индивидуальной защиты и т. п.);

в-третьих, расходы на организацию мероприятий по охране труда (в том числе на подготовку работников);

в-четвертых, расходы на возмещение вреда работникам (в том числе на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение установленным работодателем правилам поведения во время выполнения ими трудовых обязанностей. Эти правила устанавливаются общими требованиями Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Внутренний трудовой распорядок – это установленный законодательством и на его основе локальными актами порядок поведения работников на работе, как в процессе самого труда, так и во время перерывов в работе во время пребывания работников на территории организации. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт работодателя, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ.

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

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в сутки;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по *просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.* При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать;

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образованных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение 2,5 часа, в возрасте от 16 лет до 18 лет – 4 часов;
- для инвалидов – соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

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

- при 36 – часовой рабочей недели – 8 часов;
- при 30 – часовой рабочей недели – 6 часов.

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время

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

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть ознакомлены (в письменной форме) со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

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

Особенности *регуляции труда женщин* регламентируются:

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

Ограничения по применению труда женщин, предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

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

Требования к условиям труда женщин в период беременности

Условия труда беременных женщин не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов.

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

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

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

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

Для беременных женщин исключаются виды деятельности, связанные с намоканием одежды и обуви, работы на сквозняке. Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т. е. без естественного света, не допускается.

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

Для беременных женщин должны оборудоваться стационарные рабочие места с возможностью выполнения трудовых операций в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по желанию. Постоянная работа сидя, стоя, перемещаясь (ходьба) исключается. Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом, имеющим регулируемые по высоте спинку, подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТ 21.889-76 и ГОСТ 12.2.032-78.

Следует предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность. Рабочая поверхность стола должна иметь вырез в столешнице для корпуса, округленные углы и матовое покрытие во избежание отраженной блескости.

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

Нормы предельно допустимых нагрузок Показатели допустимой трудовой нагрузки по тяжести трудового процесса в Российской Федерации регламентируются СанПиН 2.2.0.555-96 и содержат нормативы, в том числе отдельно для женщин в период беременности.

Для беременных женщин законодательством предусмотрено (помимо вышеуказанного) следующее:

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

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

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

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

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

не допускается увольнение беременных женщин по инициативе администрации, кроме случаев полной [ликвидации организации](#);

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

выдача беременным женщинам (в случае необходимости) по согласованию с профсоюзом путевок в санатории и дома отдыха (по возможности бесплатных или с частичной оплатой), оказание материальной помощи.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Особенности регулирования наемного труда **молодежи** в возрасте моложе восемнадцати лет регламентируются:

Трудовым кодексом РФ (ст. 265–272);
Санитарными правилами и нормами 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков»;

Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (в редакции постановления Правительства № 473 от 20.06.2001г.);

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

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

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

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

Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью с 15 лет. В свободное от учебы время с лицами, достигшими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства может быть заключен трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

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

Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет:

- применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда; на подземных работах; на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
- переноска и перемещение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;
- привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни;
- принимать на работу лиц моложе 18 лет без предварительного медицинского осмотра.

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

Нормы предельно допустимых нагрузок

Предельно допустимые величины показателей трудового процесса подростков установлены СанПиН 2.4.6.664-97.

Гарантии и компенсации несовершеннолетней молодежи
Для работников, не достигших 18 лет, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;
- в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, – не более 24 часов в неделю;

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

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

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

Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 146 ТК РФ).

Минимальные размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ).

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правовые основы охраны труда

Классификация законов и иных нормативных правовых акты в области [охраны труда](#)

Конституция Российской Федерации

Из ст. 7 Конституции Российской Федерации:

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда...

Из ст. 37 Конституции Российской Федерации:

“Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...”.

Нормы международного права

- **Конвенции Международной организации труда**

Из ст. 10 Конституции Российской Федерации
Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

- **Конвенция «Об инспекции труда» 1947 год**
- **Конвенции «О регулировании вопросов труда» 1978 год**
- Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» 1981 г.
- Конвенция МОТ от 31.05.2006 г. «О содействии в создании национальной системы и национальных программ в области охраны труда» и др.

Федеральные законы

- **Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в редакции Федерального закона от 07.05.2009 № 80-ФЗ)**
- **О занятости населения в Российской Федерации. Федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 (в редакции Федерального закона от 25.12.2008 № 287-ФЗ)**
- **Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ (в редакции Федерального закона от 23.07.2008 №160-ФЗ) и д.р**

**Указы Президента,
Нормативные правовые акты Правительства и других
органов исполнительной власти Российской Федерации**

- **УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 9 марта 2004 года N 314 (в редакции Указов Президента
РФ от 25.12.2008 №1847)
О системе и структуре федеральных органов исполнительной
власти**
- **О нормативных правовых актах, содержащих государственные
нормативные требования охраны труда
Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 № 399**

ПЕРЕЧЕНЬ видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

- 1. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М), Минтруд России
- 2. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О), федеральные органы исполнительной власти
- 3. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ), Госгортехнадзор России Госатомнадзор России
- 4. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ), Госстандарт России Госстрой России
- 5. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП), Госстрой России
- 6. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), Санитарные правила и нормы (СанПин), Минздрав России

В соответствии со статьей 211 Трудового кодекса Российской Федерации: Государственные нормативные требования охраны труда
Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**Законы и иные нормативные правовые акты
субъектов Российской Федерации
Акты органов местного самоуправления
Локальные нормативные акты организации**

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации: Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В их числе:

- Штатное расписание;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение (приказ) о системе управления охраной труда;
- Коллективный договор;
- Инструкции, проекты, технологическая и другая документация по выполнению работ и обслуживанию рабочих мест; приказы и распоряжения и др.

Государственное регулирование в сфере охраны труда

Нормативными правовыми документами законодательно установлено прямое управление, контроль и надзор со стороны государства за состоянием условий и организацией [охраны труда](#). В Конституции РФ, концепциях национальной безопасности и демографического развития России обеспечение безопасной жизнедеятельности граждан, право на труд в достойных условиях были поставлены в число государственных приоритетов. Правовой основой государственного управления, контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности являются:

1. В области [охраны труда](#) – Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ). В Статье 210 ТК РФ указаны 20 основных направлений государственной политики в области [охраны труда](#), в том числе, государственное управление охраной труда и государственный контроль и надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда.
2. В области промышленной безопасности – Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116 (в редакции Федеральных законов от 30.12.2008 № 313), определяющий государственное управление промышленной безопасностью и государственный контроль и надзор за исполнением требований промышленной безопасности.

Кардинально изменилась роль государства, которое выступает посредником и арбитром в трудовых отношениях; в системе управления охраной труда существенно возросла роль руководителя предприятия (работодателя); более значимым элементом государственного управления охраной труда стало социальное партнерство, так как государство формулирует и устанавливает только минимальные или рамочные социально-трудовые нормативы; общий уровень охраны труда стал зависеть от экономики организации; охрана труда получила свою конкретную цену, т.к. после принятия Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125 (в редакции Федерального закона от 23.07.2008 г. №160) осуществляется дифференцированный подход к определению величины страхового взноса на этот вид страхования.

Государственное управление охраной труда заключается в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, разработке законов и иных нормативных правовых актов в этой области, а также требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующим работникам здоровье и безопасные условия труда.

Государственное управление промышленной безопасностью заключается в реализации основных направлений государственной политики в области промышленной безопасности, разработке законов и иных нормативных правовых актов в этой области, а также требований промышленной безопасности к опасным производственным объектам.

Государственный контроль и надзор – осуществление действий по контролю и надзору за исполнением органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, юридическими лицами и гражданами установленных Конституцией РФ, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами обязательных правил поведения.

Контроль – важнейший вид обратной связи, по каналам которой субъекты власти получают информацию о фактическом положении дел, о выполнении решений. В зависимости от объема контроля различают собственно контроль, в процессе которого проверяются законность и целесообразность деятельности, и надзор, который заключается в постоянном, систематическом наблюдении специальных органов или лиц с целью выявления нарушений законности. При этом оценка деятельности поднадзорного объекта дается только с точки зрения законности, но не целесообразности. Поэтому при надзоре, в отличие от контроля, вмешательство в текущую административно-хозяйственную деятельность поднадзорного исполнительного органа (должностного лица) не допускается. Надзор – это суженный контроль. Различаются три типа надзора: судебный, прокурорский и административный. Единого правового акта, закрепляющего хотя бы основы административного надзора, в России нет. Существует множество федеральных нормативных актов (законов, указов), которые регулируют разные виды надзора, отдельные аспекты надзорной деятельности. Поэтому у административных надзоров есть элементы контроля.

В сфере охраны труда и промышленной безопасности полномочия между контрольными и надзорными органами РФ распределяются следующим образом:

Государственное управление охраной труда и промышленной безопасностью осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти;

Контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда осуществляет Федеральная инспекция труда, входящая в состав Федеральной службы по труду и занятости. Полномочия и права данной инспекции определены «Положением о Федеральной инспекции труда», утв. постановлением Правительства РФ от 15.01.2007 №11;

Контроль и надзор в сфере здравоохранения осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения и социального развития. Санитарно-эпидемиологический надзор осуществляет Федеральная служба в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Данные службы (в т.ч. Федеральная служба по труду и занятости) входят в состав Федерального Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

Управление, контроль и надзор за соблюдением требований промышленной безопасности осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), объединившая бывшие Госгортехнадзор, Энергонадзор, Атомный надзор и Экологический контроль. Полномочия и права данной службы определены «Положением о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)», утв. постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 г. № 401 (в редакции постановления Правительства РФ от 27.01.2009 №43);

Контроль и надзор за пожарной безопасностью осуществляет Противопожарная служба, входящая в состав Федерального Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС);

Контроль и надзор за безопасностью транспорта осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере транспорта, входящая в состав Федерального Министерства транспорта РФ.

Постоянный корпоративный (производственный) контроль соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности в организации осуществляют:

1. Служба (отдел) охраны труда организации

Основными нормативными правовыми документами, регламентирующими структуру, обязанности, права и функционирование данной службы являются: Трудовой кодекс РФ (ст. 217); ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. Утв. постановлением Минтруда от 08.02.2000 № 14; Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях. Утв. постановлением Минтруда от 22.01.2001 № 10; Типовые отраслевые положения о системе управления охраной труда.

2. Служба производственного контроля (ПК) организации.

Основными нормативными правовыми документами, регламентирующими структуру, обязанности, права и функционирование данной службы, являются: ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1999 № 116; Правила организации и осуществления производственного контроля за соблюдением промышленной безопасности на опасных производственных объектах. Утв. постановлением Правительства РФ от 10.03.1999 № 263 (в редакции Федеральных законов от 30.12.2008 № 313); Методические рекомендации по организации производственного контроля за соблюдением промышленной безопасности на ОПО. Приказ ГГТН РФ от 26.04.2000 № 49 (в редакции Госгортехнадзора РФ от 09.02.2004 № 20). В связи с тем, что часть мероприятий по охране труда совпадает с мероприятиями по промышленной безопасности, службы ОТ и ПК могут представлять собой единую структуру – отдел ОТ и ПБ.

Задачи и функции государственной инспекции труда РФ, обязанности и права должностных лиц государственной инспекции труда регламентированы следующими нормативными правовыми документами:

- Трудовой Кодекс РФ (ст.355-358);
Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30.06.2004 № 324 (в редакции постановлений Правительства РФ от 27.01.2009 № 43);
- «Положение о Федеральной инспекции труда» утв. постановлением Правительства РФ от 15.01.2007 №11;

В порядке установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений посещать в целях проведения инспекции все объекты организации;
- запрашивать у работодателей (их представителей), органов исполнительной власти (местного самоуправления) и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию;
- изымать для анализа образцы используемых (обрабатываемых) материалов (веществ), в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности отдельных подразделений;
- запрещать использование не имеющих сертификатов или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты;
- выступать в качестве экспертов в суде; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- предъявлять работодателям (их представителям) обязательные предписания об устранении нарушений, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

В соответствии со ст.76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Права государственных инспекторов Ростехнадзора

Задачи и функции Ростехнадзора РФ, обязанности и права должностных лиц Ростехнадзора РФ регламентированы следующими нормативными правовыми документами:

- Федеральный закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1999 № 116;
- Постановление Правительства РФ «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» от 30.07.2004 № 401 (в редакции постановлений Правительства РФ от 27.01.2009 №43);
- Методические указания по организации и осуществлению государственного надзора в области взрывного дела в организациях, на предприятиях и объектах, подконтрольных Госгортехнадзору России. Утв. Приказом ГГТН РФ от 09.10.1998 № 204;

Данными нормативными документами государственные инспекторы Ростехнадзора наделены 23 правами по контролю и надзору.

Основные права государственных инспекторов следующие:

- запрашивать и беспрепятственно получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, относящимся к сфере деятельности Федеральной службы;
- проводить в пределах компетенции Федеральной службы необходимые расследования, организовывать проведение экспертиз, заказывать проведение исследований, испытаний, измерений, анализов и оценок по вопросам осуществления надзора (контроля) в установленной сфере деятельности;
- рассматривать в случаях и порядке, установленном законодательством, дела об административных правонарушениях и применять административные наказания или направлять в судебные (правоохранительные) органы материалы о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении лицензионных требований и условий, обязательных требований, содержащихся в нормативных правовых документах, в пределах компетенции Федеральной службы;
- в порядке и случаях, установленных законодательством, применять меры предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение (пресечение) нарушений юридическими лицами (гражданами) обязательных требований в установленной сфере деятельности, а также меры по ликвидации последствий указанных нарушений;
- давать юридическим и физическим лицам обязательные для них предписания об устранении нарушений лицензионных требований и условий, обязательных требований, содержащихся в нормативных правовых документах, в пределах компетенции Федеральной службы;
- выносить предупреждения о приостановлении действия лицензий и издавать предписания о приостановлении действия лицензий в случаях, установленных законодательством.

Органы надзора и контроля, налагающие административные наказания

Согласно ст. 22.1. Кодекса РФ об административных правонарушениях дела об административных правонарушениях (далее - КоАП) рассматриваются в пределах компетенции, установленной гл. 23 КоАП.:

федеральными органами исполнительной власти, территориальными органами, а также государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них ФЗ либо нормативными правовыми актами Президента или Правительства РФ.

Согласно ст.23.12 КоАП Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 ст. 5.27 (нарушение законодательства о труде и об охране труда), ст. ст.5.28-34, 44 .

Рассматривать дела вправе:

- главный государственный инспектор труда РФ и его заместители;
- главный государственный правовой инспектор труда РФ;
- главный государственный инспектор РФ по охране труда;
- руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда и их заместители (по правовым вопросам и охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;
- руководители государственной инспекции труда и их заместители (правовые и по охране труда);
- начальники отделов государственных инспекций труда и их заместители (правовые и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

Согласно ст. 23.29 (Органы, осуществляющие государственный экологический контроль), ст.23.30 (Органы государственного энергетического надзора), ст.23.31 (Органы государственного горного и промышленного надзора), ст. 23.33 (Органы, осуществляющие государственное регулирование безопасности при использовании атомной энергии) КоАП Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных соответствующими статьями. Например, по ст.ст. 7.2 (ч.2); 7.3, 4; 8.7; 8.9-11; 8.17(ч.1,3); 8.19; 9.1(нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий, а также требований промышленной безопасности к получению, использованию, переработке, хранению, транспортировке, уничтожению и учету взрывчатых веществ); 9.2; 11.20; 14.26; 19.2; 19.22 рассматривать дела об административных правонарушениях имеют право:

- руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного в области государственного горного и промышленного надзора, и его заместители;
- руководители управлений и округов государственного горного и промышленного надзора и их заместители;
- начальники инспекций и отделов государственного горного и промышленного надзора и их заместители;
- главные государственные инспекторы и государственные инспекторы государственного горного и промышленного надзора.

Согласно ст.24.6 КоАП Генеральный прокурор РФ и назначаемые им прокуроры осуществляют в пределах своей компетенции надзор при производстве по делам об административных правонарушениях, за исключением дел, находящихся в производстве суда.

Согласно ст.27.3 ФЗ «О прокуратуре РФ» в случаях, когда нарушение прав и свобод человека и гражданина имеет характер административного правонарушения, прокурор возбуждает производство об административном правонарушении или незамедлительно передает сообщение о правонарушении и материалы проверки в орган или должностному лицу, которые правомочны рассматривать дела об административных правонарушениях.

Порядок осуществления государственного контроля

Порядок осуществления государственного контроля определен Федеральным Законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля и надзора» от 26.12.2008 № 294 и Руководящими документами надзорных органов.

Согласно ст.7 ФЗ № 294 мероприятия по контролю проводятся на основании распоряжений (приказов) органов государственного контроля и надзора.

По результатам мероприятия по контролю должностным лицом (лицами) органа государственного контроля (надзора), осуществляющим проверку, составляется акт установленной формы в 2 экземплярах.

Один экземпляр с копиями приложений вручается руководителю юридического лица (его заместителю) или ИЧП (их представителям) под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле органа государственного контроля и надзора.

В случае выявления в результате мероприятия по контролю административного правонарушения инспектором составляется протокол, и даются предписания об устранении выявленных нарушений.

Составление протокола об административном правонарушении

В соответствии со ст. 28.2 Кодекса об административных правонарушениях:

в протоколе указывается: дата и место его составления; должность, Ф.И.О. лица, составившего протокол; сведения о лице-правонарушителе; Ф.И.О., адреса места жительства свидетелей и потерпевших (если имеются); место, время совершения и событие административного правонарушения; статья КоАП, предусматривающая административную ответственность; объяснение лица физического или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело; иные сведения, необходимые для разрешения дела; при составлении протокола лицам, в отношении которых возбуждено дело, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, о чем делается запись в протоколе;

лицам, в отношении которых возбуждено дело, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу;

протокол подписывается: должностным лицом, его составившим; лицом, в отношении которого возбуждено дело.

В случае отказа указанных лиц от подписания в протоколе делается соответствующая запись; физическому лицу (законному представителю юридического лица), в отношении которого возбуждено дело, а также потерпевшему по их просьбе вручается под расписку копия протокола.

Ст. 28.6 предусмотрено назначение административного наказания без составления протокола в случае, если при совершении административного правонарушения назначается административное наказание в виде предупреждения или административного штрафа в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда.

Рассмотрение дела об административном правонарушении

В тех случаях, когда после выявления административного правонарушения осуществляются действия, требующие значительных временных затрат, проводится административное расследование. Если выявлен факт административного правонарушения, то принимается определение о возбуждении дела об административном правонарушении. При наличии хотя бы одного из обстоятельств, исключающих производство по делу об административном правонарушении, должностное лицо выносит постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении. По результатам рассмотрения дела может быть вынесено постановление о назначении административного наказания или прекращении производства по делу об административном правонарушении, а также определение о передаче дела судье, должностному лицу, уполномоченным назначать наказания иного вида или о передаче дела на рассмотрение по подведомственности.

Исполнение постановления о наложении административного штрафа
В соответствии со ст. 32.2 КоАП штраф должен быть уплачен лицом, привлеченным к административной ответственности, не позднее 30 дней со дня вступления постановления о наложении административного штрафа в законную силу либо со дня истечения срока отсрочки или рассрочки, предусмотренных ст. 31.5 КоАП.

При неуплате штрафа в срок копия постановления о штрафе направляется судьей, органом, должностным лицом, вынесшим постановление:

- в отношении физического лица – в организацию, в которой лицо, привлеченное к административной ответственности, работает, учится, либо получает пенсию, для удержания суммы штрафа;
- в отношении юридического лица – в банк или иную кредитную организацию для взыскания суммы штрафа из денежных средств или из доходов юридического лица;
- судебному приставу-исполнителю для взыскания суммы административного штрафа;
- должностное лицо принимает решение о привлечении лица, не уплатившего административный штраф, к ответственности в соответствии со ст. 20.25 часть 1.

Государственная экспертиза условий труда и ее функции

Государственная экспертиза условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;
- правильности предоставления работникам компенсаций за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- соответствия проектов строительства, реконструкции, технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда;
- фактических условий труда работников, в том числе в период, непосредственно предшествовавшей несчастному случаю на производстве.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов фонда социального страхования Российской Федерации.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право:

- Правовыми актами РФ, беспрепятственно при наличии удостоверения установленного образца посещать для осуществления экспертизы любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц);
- Запрашивать и безвозмездно получать необходимые для осуществления экспертизы документы и другие материалы;
- Проводить соответствующие наблюдения, измерения и расчеты с привлечением в случае необходимости исследовательских (измерительных) лабораторий, аккредитованных в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ.

Лица, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, обязаны:

- составлять по результатам экспертизы заключения в соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и деталям, в объединении, иные уполномоченные работникам представительные органы, органы Фонда социального страхования РФ;
- обеспечивать объективность и обоснованность выводов, изложенных в заключениях;
- обеспечивать сохранность документов и других материалов, полученных для осуществления экспертизы, и конфиденциальность содержащихся в них сведений.

Срок проведения государственной экспертизы условий труда определяется в зависимости от трудоемкости экспертных работ и объема, представленных на экспертизу документации и материалов, но не должен превышать одного месяца.

В исключительных случаях срок проведения государственной экспертизы условий труда может быть продлен, но не более чем на один месяц. При осуществлении государственной экспертизы условий труда могут проводиться лабораторные исследования (измерения) факторов производственной среды, выполняемые за счет средств заказчика аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями.

Глава 34, статья 211. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязаны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, [строительстве](#) (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормативные акты по безопасности – акт, устанавливающий комплекс правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических требований, направленных на обеспечение безопасности, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе труда, утвержденным компетентным органом.

Согласно постановлению Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» в РФ действует система нормативные требования охраны труда, состоящая из:

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

Согласно ГОСТ Р 1.0-2004 «Стандартизация в Российской Федерации. Основные положения» в зависимости от объекта стандартизации и содержания устанавливаемых к нему требований разрабатывают стандарты следующих видов:

- стандарты на продукцию;
- стандарты на процессы (работы) производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации продукции;
- стандарты на услуги;
- стандарты основополагающие (организационно- методические и общетехнические)
- стандарты на термины и определения;
- стандарты на методы контроля (испытаний, измерений, анализа).

Система стандартов безопасности труда (ССБТ)

ССБТ - это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, кроме вопросов, регулируемых трудовым законодательством.

ССБТ не исключает действия норм и правил, утвержденных органами государственного надзора в соответствии с положением об этих органах. Требования, установленные стандартами ССБТ в соответствии с областью их распространения, должны быть учтены в стандартах и технических условиях по ГОСТ Р 1.5-2004 «Стандартизация в РФ. Основные положения», в нормативной, а также в конструкторской, технологической и проектной документации.

Стандарты ССБТ делятся на 5 групп, нумеруемых от 0 до 4.

Стандарты группы «0» - организационно-методические стандарты – устанавливают:

- организационно-методические основы стандартизации в области безопасности труда (цели, задачи и структура системы, внедрение и контроль над соблюдением стандартов ССБТ, терминологии в области безопасности труда, классификация опасных и вредных производственных факторов и др.);
- требования (правила) к организации рабочих мест, направленные на обеспечение безопасности труда (обучение работающих безопасности труда, аттестация персонала, методы оценки состояния безопасности труда и др.)

Стандарты группы «1» - стандарты требований и норм по видам опасных и вредных производственных факторов – устанавливают:

- требования по видам опасных и вредных производственных факторов, предельно допустимые значения их параметров и характеристик;
- методы контроля нормируемых параметров и характеристик опасных и вредных производственных факторов;
- методы защиты работающих от опасных и вредных производственных факторов.

Стандарты группы «2» - Стандарты требований безопасности к производственному оборудованию – устанавливают:

- общие требования безопасности к производственному оборудованию;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) производственного оборудования;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «3» - Стандарты требований безопасности к производственным процессам – устанавливают:

- общие требования безопасности к производственным процессам;
- требования безопасности к отдельным группам (видам) технологических процессов;
- методы контроля выполнения требований безопасности.

Стандарты группы «4»- Стандарты требований к средствам защиты работающих - устанавливают:

- требования к отдельным классам, видам и типам средств защиты;
- методы контроля и оценке средств защиты;
- классификацию средств защиты.

Нормативные документы в строительстве

Центральное место в правильном санитарно-гигиеническом устройстве и безопасности (надежности) эксплуатации зданий и сооружений играют строительные нормы и правила (СНиП). В последние годы ряд нормативных документов в сфере строительства получили название Сводов правил по проектированию и строительству (СП).

Обозначения документов состоят из индекса, номера комплекса в структуре Системы, а затем, через дефис, порядкового номера данной категории в комплексе и двух последних цифр года принятия документа. Порядковые номера СНиП начинаются с номера 01, СП – с номера 101.

Нормативные документы по пожарной безопасности

Порядок классификации и кодирования нормативных документов по [пожарной безопасности](#) определяется НПБ -96 «Нормы пожарной безопасности. Порядок классификации и кодирования нормативных документов по пожарной безопасности». В соответствии с ним все нормативные документы, издаваемые федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ, подлежат классификации и кодированию. Проводит классификацию Главное управление государственной противопожарной службы (ГУ ГПС).

К основным подзаконным нормативным правовым актам в области [пожарной безопасности](#) относятся:

- нормы технологического проектирования (НТП)
- правила пожарной безопасности (ППБ)
- нормы пожарной безопасности (НПБ)

Санитарные нормы и правила

Санитарные нормы и правила – нормативно-правовые акты, устанавливающие санитарно-гигиенические и санитарно-эпидемиологические требования, несоблюдения которых создает угрозу здоровью и жизни людей.

Санитарные нормы (СН) устанавливают оптимальные, предельно допустимые и допустимые уровни факторов производственной и окружающей среды.

Гигиенические нормативы (ГН) устанавливают гигиенические и эпидемиологические критерии безопасности и безвредности факторов производственной и окружающей среды, среды обитания человека.

Наряду с СН, СП и ГН действуют методические документы:

- руководство (Р) – свод обязательных к исполнению распорядительных и методических документов по вопросам организации санитарно-эпидемиологического надзора, санитарно-гигиенического и эпидемиологического нормирования, выполнения требований санитарного законодательства РФ;
- методические указания – документы, устанавливающие обязательные к исполнению требования по организации и проведению Госсанэпиднадзора, регламентации деятельности в системе санитарно-эпидемиологического контроля.

методические указания по методам контроля (МУК) – документы, содержащие обязательные для исполнения требования к методам контроля и методикам качественного и количественного определения химических, биологических и физических факторов среды обитания человека, которые оказывают или могут оказать опасное и вредное влияние на здоровье человека.

Правила по охране труда – нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении, [строительстве](#) (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда (ст.211 ТК РФ).

Правила по охране труда делятся на межотраслевые и отраслевые и обозначаются как: ПОТ - правила по охране труда; Р - Россия, М- межотраслевые; О-отраслевые; 001-присвоенный номер; 200-год утверждения.

Все документы принимаются на 5 лет и могут быть продлены не более чем на 2 года. Решение о продлении срока правил по охране труда или об их отмене должно быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия федеральным органом исполнительной власти, утвердившим правила по охране труда.

Обязанность и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка. Обязанность и ответственность работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Для построения системы управления охраной труда важно подчеркнуть, что работодатель обязан создать «нормальные» условия для труда. Закон относит к таким условиям, в частности, «...исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям [охраны труда](#) и безопасности производства».

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям [охраны труда](#);
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области [охраны труда](#);
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

- Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Поскольку обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, то работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, [стажировки](#) на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Трудовые обязанности работника

Работники должны:

- соблюдать дисциплину труда;
- своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий;
- использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей; соблюдать требования охраны труда, безопасности производственной деятельности и т. п.;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;
- беречь материальные ценности, оборудование, инструмент.

Должностными обязанностями специалистов наряду с выполнением конкретных функций, предусмотренных соответствующей квалификационной характеристикой должности, может быть предусмотрено обязательное соблюдение на каждом рабочем месте требований по охране труда. А должностными обязанностями руководителей – обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей и контроль над соблюдением ими требований нормативных правовых актов по охране труда.

Чаще всего причина невыполнения работником своих должностных обязанностей закладывается уже при разработке должностной инструкции. Неконкретность, непонятность и двусмысленность формулировок приводит к тому, что работник:

- а) просто не понимает, какие функции он должен выполнять;
- б) использует формулировки как оправдание и базу для того, чтобы ничего не делать или оправдать свои неправильные действия.

Дублирование одних и тех же обязанностей в должностных инструкциях работников, занимающих разные должности, также может стать причиной неисполнения проблемной функции работодателя – той, которая «одна на двоих».

Однако причина нарушения работником своего обязательства выполнять порученную ему работу может заключаться не только в некорректности формулировок обязанностей. Возлагая на работника обязанности, работодатель должен обеспечить его реальными механизмами их исполнения, например, наделить определенными правами или полномочиями по требованию совершения действий от других работников.

Отсутствие функциональных прав в должностной инструкции может свидетельствовать либо о формальном подходе работодателя к определению трудовой функции работника, либо о том, что он не заинтересован в обеспечении реальной возможности выполнения этой функции.

Со своими обязанностями и функциональными правами работник знакомится при заключении трудового договора. Ставя свою подпись под трудовым договором, он тем самым принимает на себя перечисленные в договоре обязанности. Если должностная инструкция оформлена в качестве приложения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой его частью, необходимо, чтобы работник подписал и инструкцию. Только с этого момента у работодателя есть юридические, официально документально оформлены основания требовать от работника исполнения возложенных на него трудовых обязанностей. Такое право ему предоставлено ч.1 ст. 22 ТК РФ. Работнику же ч.2 ст. 21 ТК РФ предписывает добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей.

В случае если трудовой договор не заключен в письменной форме, перечень и объем трудовых обязанностей не согласованы (при этом не имеет значения, где они прописаны, в договоре или приложении к нему – должностной инструкции), то одним фактическим допущением работника к работе работодатель не сможет обосновать свою правоту (в суде) по требованию от работника исполнения возложенных на него устно обязанностей.

Согласно Трудовому Кодексу РФ *работник имеет право на:*

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

С позиции охраны труда каждый работник **имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить 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).

- В сфере охраны труда работник как исполнитель **обязан:**
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ответственность работников по соблюдению требований охраны труда

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Нарушение требований охраны труда должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, а неспособность руководителя обеспечить надлежащую трудовую дисциплину на порученном участке работы должна расцениваться как его несоответствие занимаемой должности со всеми вытекающими последствиями.

При этом выдача руководителями указаний или распоряжений, вынуждающих подчиненных им работников нарушать правила и инструкции по безопасности, самовольно возобновлять работы, приостановленные представителями контролирующих органов, а также бездействие руководителей по устранению нарушений, которые допускают в их присутствии подчиненные работники, являются грубыми нарушениями требований охраны труда.

Дисциплинарная ответственность предусматривает наложение на работников дисциплинарных взысканий, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка.

Выбор взыскания осуществляется работодателем с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств его совершения, а также предшествующего поведения работника. Как правило, к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства об охране труда привлекают должностных лиц работодателя.

Работники – исполнители (рабочие) – за нарушение правил и норм по охране труда, инструкций по охране труда, по безопасному ведению работ к дисциплинарной ответственности привлекаются как за нарушение трудовой дисциплины. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения или сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности считается нарушением трудовой дисциплины, если это является обязательным условием допуска к работе.

Профсоюзные органы могут вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда, правил и норм безопасности.

Работники органов государственного надзора имеют право вносить представления о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, систематически нарушающих законодательство об охране труда, правила и нормы безопасности.

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде и законодательства об охране труда, за неоднократное нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в промышленности предусматривает наложение на должностных лиц денежного штрафа. Виновные должностные лица привлекаются к административной ответственности, если они своим действием или бездействием допустили такое нарушение законодательства о труде, об охране труда, правил, норм и инструкций безопасности, которое не содержит признаков преступления.

Работник привлекается к **уголовной ответственности**, если деяние по неосторожности причинило тяжкой и средней тяжести вред здоровью человека, вызвало смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т. д.

Материальную ответственность работник несет при причинении ущерба работодателю. Заметим, что первый руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Общий принцип определения виновности в неисполнении обязательств следующий: лицо признается невиновным, если при той степени внимательности и тщательности выполнения работы, какая от него требовалась по характеру обязательств трудового договора, оно приняло все меры для надлежащего исполнения всех своих трудовых обязанностей.

Основанием для освобождения от ответственности являются:

- «необеспечение» работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты (работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой – ст. 220 ТК РФ);
- нарушение работодателем трудовых прав работника;
- иные, не зависящие от воли работника события, помешавшие ему надлежащим образом исполнять свои должностные обязанности (чрезвычайные обстоятельства, стихийные бедствия и т. п.);
- недоказанность вменяемых работнику нарушений и т. д.

Ответственность должностных лиц

Ответственность лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, предусматривается Трудовым кодексом РФ (ст. 419), Кодексом РФ об административных правонарушениях (ст. 5.27), Уголовным кодексом РФ (ст. 143, 145, 216, 217, 219, 236, 237).

Статьей 419 ТК РФ установлено, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к:

гражданско-правовой,

административной,

уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Дисциплинарная ответственность

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть применены и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Материальная ответственность

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на [возмещение ущерба](#), причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Гражданско-правовая ответственность

Гражданско-правовая ответственность регулируется Гражданским кодексом РФ. Административная ответственность Статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и об [охране труда](#) влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от одной тысячи рублей до пяти тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи рублей до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;
- на юридических лиц – от тридцати тысяч рублей до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Нарушение законодательства о труде и об [охране труда](#) должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящую должность в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, предусмотренного законодательством Российской Федерации (ст. 3.11 КоАП).

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Уголовная ответственность

В соответствии со ст. 143 «Нарушение правил охраны труда» Уголовного кодекса РФ нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежат обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого здоровью человека, наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, — наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.