



**Учебный (лекционный) материал к программе дополнительного профессионального образования (повышение квалификации)
«Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда»
(Программа А (охрана труда))**

Оглавление

Раздел 1. Основы охраны труда в Российской Федерации	1
Тема 1.1. Основные понятия охраны труда	1
Тема 1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда	3
Тема 1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда.....	9
Тема 1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	13
Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда	14

Раздел 1. Основы охраны труда в Российской Федерации

Тема 1.1. Основные понятия охраны труда

Понятие охраны труда

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 Трудового кодекса РФ).

1. Правовые мероприятия по охране труда

Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Эта система правовых норм основывается на Конституции РФ и включает законы, подзаконные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, принимаемые в конкретных организациях.

2. Социально-экономические мероприятия по охране труда

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда,



установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и (или) опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травмах.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда

Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда – единого комплекса взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в конкретной организации и процедуры по достижению этих целей.

4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда

Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ, направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний.

5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда

Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания.

6. Реабилитационные мероприятия по охране труда

Реабилитационные мероприятия по охране труда заключаются в осуществлении комплекса мер, направленных на восстановление здоровья и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Основная задача охраны труда – профилактика и предотвращение производственного травматизма, профессиональных заболеваний и минимизация социальных последствий. Другими словами, основная задача охраны труда заключается в том, чтобы обеспечить на каждом рабочем месте социально приемлемый риск.

Основные принципы охраны труда

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

- Обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности.
- Социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда.
- Гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
- Определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда.



Структура затрат на мероприятия по охране труда

Затраты в области охраны труда – это расходы, производимые с целью защиты здоровья и жизни работников в процессе их трудовой деятельности.

Различают следующие виды затрат в области охраны труда:

1. **Затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда** - это затраты текущего характера в рамках установленных нормативов, которые относят на себестоимость продукции (работ услуг). Затраты, осуществляемые сверх установленных нормативов, оплачиваются из прибыли организации.

2. **Затраты на выплату компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда** – это затраты, источником выплаты которых является фонд заработной платы, соответственно они относятся на себестоимость продукции.

3. **Затраты на страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний** - выплачиваемые страховые взносы, которые включаются в себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо в смету расходов на содержание страхователя.

Организации периодически должны проводить оценку эффективности мероприятий по охране труда, в том числе предотвращению ущерба, прямых и косвенных потерь.

Экономическая эффективность мероприятий по охране труда – отношение полезного результата (улучшения условий и охраны труда) к затратам на мероприятия по охране труда. Эффективными являются те затраты, которые в наибольшей мере способствуют достижению поставленной цели.

Показателями экономического эффекта могут быть:

- экономия выплат на возмещение вреда пострадавшим;
- снижение суммы страхового взноса в результате получения скидки к страховым тарифам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- повышение производительности труда.

Тема 1.2. Нормативно-правовые основы охраны труда

Основные понятия трудового права

Право – это совокупность устанавливаемых и охраняемых государственной властью норм и правил, которые регулируют отношения людей в обществе.

Правовая норма представляет собой общеобязательное правило поведения, установленное или санкционированное государством, а иногда волеизъявлением населения, и обеспеченное принудительной силой государства. С помощью правовых норм в современных государствах регулируются наиболее значимые общественные отношения экономические, политические, социально-культурные, трудовые и др.

Нормы права оформляются в виде конституций, уставов, законов, подзаконных актов, международных договоров, которые именуются нормативными правовыми актами и различаются юридической силой, т.е. свойством акта порождать определенные правовые последствия. Юридическая сила акта указывает на место акта в правовой системе и зависит от положения и компетенции органа, издавшего акт.

Высшую юридическую силу в нашей стране имеет Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием. Являясь основным законом, Конституция РФ – правовая основа законодательства России. Все остальные законы и иные нормативные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ.

Трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые отношения, а также ряд других общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Предметом трудового права являются, как отношения работников с работодателями,

так и отношения между трудовыми и профессиональными коллективами.

Основная роль трудового права регулятивная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии их основных трудовых конституционных прав.

Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство по охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, к которым относятся:

- Трудовой Кодекс РФ;
- Иные федеральные законы;
- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- Законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации;
- Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс РФ. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому Кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс РФ.

Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений – работников. Оно не должно в своем развитии снижать достигнутый уровень условий труда.

Статья 1 Трудового кодекса РФ, определяя цели и задачи законодательства о труде, указывает, что его целью является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

Правовые источники охраны труда

Правовыми источниками охраны труда в России являются: Конституция РФ, федеральные конституционные законы, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты работодателей, содержащие нормы трудового права, касающиеся вопросов безопасности и охраны труда.

Конституция РФ содержит ряд статей, относящихся к безопасности и гигиене труда, в частности ст. 2, 7, 37, 41, 42, 45 и 60. В части 3 ст. 37 Конституции РФ закреплено право каждого российского гражданина (в том числе лиц без гражданства и иностранных граждан) на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни была дискриминации и не ниже установленного законом минимального



размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Частью 2 ст. 37 Конституции РФ запрещен **принудительный труд, т.е. выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия)**, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины и для нужд экономического развития; в качестве меры ответственности (наказание за участие в забастовке и за наличие и выражение политических взглядов, идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной и экономической системами); в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

В Трудовом кодексе РФ установлено, что работы, выполняемые в порядке несения воинской службы, обусловленные законодательством о воинской обязанности, не являются принудительным трудом, равно как и работы, выполняемые в порядке прохождения альтернативной воинской службы.

Не является принудительным трудом и работа, выполняемая в чрезвычайных ситуациях (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии, эпизоотии), когда существует опасность для населения или его части. В условиях чрезвычайного положения (в исключительных ситуациях) допускается привлечение трудового населения к аварийно-спасательным работам с обязательным соблюдением требований охраны труда.

Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях военного положения, которое вводится Президентом РФ (ст. 87 Конституции РФ). В условиях военного положения население мобилизуется на работы, необходимые для обороны страны.

Трудовой Кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создает необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений. Раздел X Трудового Кодекса РФ посвящен охране труда и определяет общие положения, требования охраны труда, организацию охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда.

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.02.2022г № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам относятся: правила по охране труда, а также нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации на основе государственных нормативных требований охраны труда принимают законы и иные нормативные правовые акты в области охраны труда.

На основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления в пределах своей компетенции принимают акты в области охраны труда (постановления, распоряжения и др.), а организации разрабатывают и принимают локальные нормативные акты: стандарты организации, инструкции по охране труда для работников, положения об организации работ по охране труда в организации, положения о комитетах (комиссиях) по охране труда и пр.

Действие нормативных правовых актов

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации,

содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

- Гражданским кодексом РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;
- Уголовным кодексом РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Кодексом РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда;
- Налоговым кодексом РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда;
- Федеральными законами: «О техническом регулировании», «О пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О радиационной безопасности населения», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и другими законами.

Акты Международной организации труда (МОТ)

Правовыми источниками охраны труда в России являются также международные трудовые нормы (стандарты) Международной организации труда (МОТ).

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН с 1946 года, которая была создана в 1919 году при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и условий труда.

Некоторые конвенции, протоколы, рекомендации МОТ признаны Российской Федерацией, в частности:

- Конвенция 1977 г. N 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;
- Конвенция 1947 г. N 81 об инспекции труда в промышленности и торговле;
- Конвенция 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;
- Конвенция 2006 г. N 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда.

Кроме названных конвенций к актам Международной организации труда, имеющим отношение к безопасности и гигиене труда, относятся:

- Конвенция 1960 г. N 115 о защите трудящихся от ионизирующей радиации;
- Конвенция 1964 г. N 121 о пособиях в случае производственного травматизма;
- Конвенция 1985 г. N 161 о службах гигиены труда;
- Конвенция 1980 г. N 162 об охране труда при использовании асбеста;
- Конвенция 1988 г. N167 о безопасности и гигиене труда в строительстве;
- Конвенция 1990 г. N 170 о безопасности при использовании химических веществ на производстве;
- Конвенция 1995 г. N 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах;
- Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. N 81 об инспекции труда;
- Конвенция 2001 г. N 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве;
- Протокол к Конвенции 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и



- производственной среде;
- Рекомендация МОТ 1956 г. N 102 о бытовом обслуживании трудящихся;
- Рекомендация МОТ 1993 г. N 181 о предотвращении крупных промышленных аварий;
- Рекомендации МОТ 2002 г. N 194 о перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрация;
- и целый ряд других.

Государственные нормативные требования охраны труда, обязательность их исполнения

Российским законодателем в статье 209 Трудового кодекса РФ **требования охраны труда определяются как:** государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

В свою очередь статья 212 Трудового кодекса РФ дает определение государственным нормативным требованиям охраны труда:

Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе:

- при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов;
- при конструировании машин, механизмов и другого оборудования;
- при разработке технологических процессов;
- при организации производства и труда.

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.02.2022г № 255 «О разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к нормативно-правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- Правила по охране труда;
- Единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты;
- Иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

- Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);

- Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ);
- Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ);
- Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО);
- Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО);
- Правила безопасности (ПБ);
- Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ);
- Инструкции по безопасности (ИБ);
- Строительные нормы и правила (СНиП);
- Сводные правил по проектированию и строительству (СП);
- Санитарные правила (СП);
- Гигиенические нормативы (ГН);
- Санитарные правила и нормы (СанПиН);
- Санитарные нормы (СН).

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда

Основные отличия государственных нормативных требований охраны труда от требований охраны труда, установленных правилами и инструкциями по охране труда, состоят в следующем:

Государственные нормативные требования охраны труда носят императивный характер, т.е. не допускают никаких отступлений от установленного ими правилами поведения, действуя независимо от усмотрения субъектов трудового права.

Государственные нормативные требования охраны труда обладают большей юридической силой по отношению к требованиям охраны труда, установленным правилами и инструкциями по охране труда.

Требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, разрабатываются на основе государственных нормативных требований охраны труда.

Государственные нормативные требования охраны труда содержатся в законах и подзаконных актах Российской Федерации и субъектов РФ, к которым относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов производственной деятельности, тогда как требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда, носят местный характер (разработанные органами местного самоуправления или у конкретного работодателя) либо распространяются на отдельные субъекты трудового права.

Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

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

Акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда (стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса), издаются после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тема 1.3. Обеспечение прав работников на охрану труда

Права и гарантии прав работников на охрану труда

Право работника на охрану труда гарантированы государством. Права и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда изложены в статье 216 и 216.1 Трудового кодекса РФ.

Право работников на охрану 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 по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

Гарантии права работника на охрану труда

Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, заключаются в следующем:

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

Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Обязанности каждого работника в области охраны труда изложены в ст. 215 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем



- месте и проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медосмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Кроме этого статье 21 Трудового кодекса РФ установлено, что каждый работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении требований охраны труда, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством Российской Федерации.

Ответственность работников за нарушение требований охраны труда

Ответственность за нарушение требований охраны труда прописана в статье 419 Трудового кодекса РФ.

В статье 419 Трудового кодекса РФ говорится, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут привлекаться к следующим видам ответственности:

1. Дисциплинарная ответственность.
2. Материальная ответственность.
3. Гражданско-правовая ответственность.
4. Административная ответственность.
5. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда.

Дисциплинарная ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Дисциплинарная ответственность за нарушение требований охраны труда — это вид ответственности, которая наступает за нарушение трудовой дисциплины в области охраны труда и производственной безопасности. Дисциплинарная ответственность за нарушение правил охраны труда является самым распространенным видом нарушения.

Работники привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение правил охраны труда в следующих случаях:

- за нарушение внутренних правил и актов по охране труда;
- нарушение инструкций по охране труда и безопасному проведению работ;
- уклонение от прохождения медицинских осмотров (освидетельствования);
- отказ от прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда.

В зависимости от тяжести вины работодатель имеет право:

- объявить работнику замечание;

- объявить работнику выговор;
- уволить работника.

Применение дисциплинарного взыскания к работнику в виде увольнения, может быть применено работодателем в случае нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Материальная ответственность за нарушение требований охраны труда

Материальная ответственность за нарушение требований охраны – это возмещение работником ущерба, причиненного работодателю, в результате нарушений требований охраны труда.

Например, данному виду ответственности могут быть подвергнуты работники, если нарушенные ими инструкции по охране труда и правила безопасной эксплуатации машин, оборудования повлекло за собой порчу имущества работодателя.

Работника, допустившего причинение ущерба, могут обязать возместить материальный ущерб как в полном объеме или частично, когда от гражданина требуется компенсировать сумму, не превышающую его среднемесячной заработной платы.

Согласно статье 238 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить материальные потери в случае, если его вина доказана работодателем и такой ущерб можно посчитать. При этом, при определении ущерба не учитывается упущенная выгода (неполученные доходы) работодателя.

Надо отметить, что согласно статье 240 Трудового кодекса РФ работодатель может полностью или частично отказаться от получения компенсации за ущерб с виновной стороны.

Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Гражданско-правовая ответственность — это ответственность лица, за нарушение Гражданского Кодекса Российской Федерации и принятых в соответствии с ним федеральных законов.

Эта мера ответственности может возлагаться на правонарушителя вместе с дисциплинарной, административной и уголовной ответственностью. Характерной особенностью этой ответственности является возмещение нанесенного вреда пострадавшей стороне.

Гражданско-правовая ответственность за нарушение требований охраны труда установлена в главе 59 Гражданского кодекса РФ.

Административная ответственность за нарушение требований охраны труда

Административная ответственность — это вид ответственности за нарушение Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ) и принятых в соответствии с ним нормативных документов.

К административной ответственности за нарушение законодательства об охране труда привлекаются руководители, должностные лица и другие ответственные работники.

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда

Уголовная ответственность работников возникает, если его деяние повлекло по неосторожности причинение тяжкого и средней тяжести вреда здоровью человека, а также смерть человека или иные тяжкие последствия при авариях, пожарах и т.д.

Тема 1.4. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Государственный надзор и контроль

Государственный контроль и надзор в сфере охраны труда – это деятельность специальных государственных органов и их должностных лиц, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений работодателями требований охраны труда, осуществляемая посредством проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений и привлечения виновных к ответственности.

В соответствии со ст. 353 Трудового кодекса РФ государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе и об охране труда, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на территории Российской Федерации, осуществляет федеральная инспекция труда.

Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов – государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

Государственный инспектор труда – должностное лицо федеральной инспекции труда, наделенное полномочиями по осуществлению надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях, наряду с Федеральной инспекцией труда, осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

К числу таких специально уполномоченных государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, относится Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (*Ростехнадзор*) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (*Роспотребнадзор*).

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также *органы местного самоуправления* в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Общим надзорным государственным органом является *Прокуратура РФ*, осуществляющая надзор за исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, всеми государственными органами, должностными лицами, общественными организациями и гражданами. Прокуратура РФ не является специализированным органом по надзору и контролю в сфере труда. Но поскольку трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор также и в этой сфере.

Права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности **в области охраны труда имеют право** (статья 357 Трудового кодекса РФ):

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
 - изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
 - расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
 - предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
 - направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
 - выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
 - запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
 - предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.
- Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда

Понятия «социального партнерства»

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (часть 1 статьи 23 Трудового кодекса РФ).

Основные принципы социального партнерства

Основные принципы социального партнерства в сфере труда – наиболее существенные основополагающие идеи и положения, на которых базируется социальное партнерство, сформулированы в статье 24 Трудового кодекса РФ. Согласно данной статье, основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Формы социального партнерства

Согласно статье 27 Трудового кодекса РФ социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Формами выражения социального партнерства и его результатом являются коллективные договоры и соглашения.

Субъекты социального партнерства

Субъектами социального партнерства в сфере труда выступают:

- работники;
- работодатели;
- представители работников;
- представители работодателей;
- органы государственной (исполнительной) власти;
- органы местного самоуправления;
- органы социального партнерства.

Правовое положение каждого из них отличается принадлежащими им в сфере социального партнерства правами и лежащими на них обязанностями.

Работники и работодатели – стороны социального партнерства, действующие через своих полномочных представителей (статья 25 Трудового кодекса РФ), являющихся участниками отношений социального партнерства. Они действуют от имени и в интересах представляемой стороны.

Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами

общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют первичная профсоюзная организация и иные представители, избираемые работниками (часть 2 статьи 29 Трудового кодекса РФ). Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 Трудового кодекса РФ).

Трудовой кодекс РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и указывает на иных представителей лишь при определенных условиях:

- когда на предприятии отсутствуют профсоюзные органы;
- когда имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее половины работников и не уполномочена на представительство.

Во втором случае на общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов профсоюзной организации либо избрать иного представителя, в первом – избрать своего представителя (представительного органа).

Представители работодателя

Представительство работодателей на уровнях выше организации следует признать социальным партнерством, когда оно осуществляется объединениями работодателей, созданными именно с этой целью или эта цель является одной из основных, предусмотренных их уставами (например, Союз промышленников, предпринимателей и работодателей). Объединения работодателей могут создаваться по территориальному, отраслевому, межотраслевому признакам.

На уровне организации представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или применении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Органы социального партнерства

Органами социального партнерства признаны и являются в первую очередь, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 35 Трудового кодекса РФ). Они созданы для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, организация контроля за их исполнением. Комиссии создаются на равноправной основе на всех уровнях социального партнерства по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон – работников и работодателей. Выделение и уполномочие представителей должно быть надлежаще оформлено – приказом (распоряжением) работодателя, объединения работодателей, решением профсоюзного органа, решением собрания (конференции) работников в случаях, когда их представляет не профсоюз, а иной представитель.

Органы социального партнерства подразделяются по уровням: в организации (локальный уровень), на уровне территории, региона, отрасли (отраслей), общероссийском уровне. Комиссии не находятся в отношениях соподчинения. Каждая из них решает свои задачи на своем уровне.

На уровне организации из представителей сторон создаются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. Срок действия этих комиссий определяется временем, необходимым для подготовки и заключения коллективного договора.

На общероссийском, региональном, территориальном уровнях создаются



трехсторонние комиссии из представителей сторон и соответствующего государственного или муниципального органа.

На отраслевом (межотраслевом) уровне при необходимости также создаются трехсторонние комиссии из представителей сторон и государственного (муниципального) органа либо двусторонние комиссии только из представителей сторон.

На федеральном уровне – постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально – трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.1999г № 92-ФЗ. Данная комиссия создана для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения. В нее входят представители федеральных органов государственной власти (Правительства РФ), общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, которые составляют соответствующие стороны комиссии. Координатор Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений назначается Указом Президента РФ.

Акты социального партнерства

Коллективный договор

На локальном уровне (в организации) актом социального партнерства является коллективный договор.

Согласно статьи 40 Трудового кодекса РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации. В Трудовом кодексе РФ содержится примерный перечень вопросов, обязательств по которым могут включаться в договор.

Этот перечень носит рекомендательный характер и имеет целью дать составителям коллективного договора представление о его возможных содержании и структуре.

При определении содержания коллективного договора на конкретном предприятии необходимо исходить из финансовых возможностей работодателя и социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива.

Соглашения

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенций (статья 45 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

Региональное соглашение устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.



Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда. Гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Оно заключается на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.