**Трудовая деятельность человека**

Человек в процессе своей деятельности постоянно включается в чрезвычайно многообразные отношения и сферы общественной жизни. Даже на протяжении одного дня жизни он может входить в состав самых разных социальных групп и в соответствии с этим выполнять все новые и новые социальные роли, предписываемые той или иной социальной группой. Формирование социальных связей, наиболее подвижных, изменчивых на уровне малых социальных групп (производственные коллективы) и относительно устойчивых на уровне классовых, национальных и других отношений (макроструктура), является результатом исторического развития общества.

Деятельность — это вид активности, направленный на такое изменение внешней среды и самого человека, в результате которого получается нечто новое. Активная деятельность имеет фундаментальное и основополагающее значение для существования человеческого общества. Многообразие общественной жизни предполагает многообразие видов деятельности. Деятельность, является особенностью человеческого бытия, что отличает его от животного мира. Если поведение свойственно и человеку, и животному, характеризуя приспособление к миру, адаптацию к уже сложившейся природной и социальной среде, то деятельность присуща только человеку, благодаря активности которого изменяется общество как целостный организм.

Любой вид деятельности предполагает наличие и взаимосвязь следующих компонентов:

• человека (или субъекта) с его целями, ценностями, знаниями и навыками;

• операций целесообразной деятельности;

• объектов, на которые направлена деятельность субъекта в процессе этих операций.

Все усилия человека завершаются результатом или продуктом деятельности. Человек, являясь существом социальным, испытывает потребность в контакте, в ходе которого могут сниматься психологические напряжения и стрессы. Следовательно, человек может вступать в общение, для того чтобы в процессе контакта как-то успокоиться, поделиться какими-то сомнениями, проблемами. В видах человеческой деятельности часто выделяют труд как разновидность социальной деятельности человека, направленной на преобразование среды его существования. Все виды деятельности обладают признаками «труда», отличающими человека от животного. Труд как целесообразная деятельность человека начался с изготовления орудий труда. Использование орудий труда является специфически человеческой особенностью. Только люди способны опосредствовать свое воздействие на среду с помощью специально созданных средств труда, отличных от органов тела. Средства труда — это различные устройства, служащие для усиления мускульных (а позднее и умственных) возможностей человека. В каждом из видов деятельности ставятся специфические цели, задачи, используется особый арсенал средств, операций и методов для достижения поставленных целей. Вместе с тем ни один из видов деятельности не существует вне взаимодействия друг с другом, обусловливая тем самым системный характер всех сфер общественной жизни. Основываясь на различии видов деятельности по их объектам и результатам, выделяют материальную и духовную деятельность. Материальная (практическая) деятельность связана с созданием материальных ценностей — вещей, необходимых для удовлетворения потребностей людей. Сложная палитра производственных отношений и производительных сил в сфере экономики является предметом изучения политической экономии, разнообразных новых направлений, появившихся в рамках экономической науки на современном этапе (экономика труда, экономическая теория, микро- и макроэкономика и т. д.). Для обеспечения безопасности и благополучного существования государства и граждан важнейшей формой управления является политическая и правовая деятельность, ее ориентация на нравственные ценности. Развитие современного общества не возможно без социального партнёрства между работником и работодателем. Каким путём будет развиваться это партнёрство, во многом зависит от того, как решаются вопросы охраны труда на конкретном предприятии, и в государстве. Современная медицина здоровье определяет как способность организма к самосохранению и совершенной само регуляции, поддержанию гомеостаза, а также как способность человека оптимально удовлетворять свои материальные и духовные потребности. Потенциал физической, психической, умственной деятельности служит важнейшим залогом полноценной жизни человека, а, следовательно, и общества. Болезнь же является вещественной альтернативой здоровья. Это качественно новое состояние организма, которое определяется как нарушение оптимального психосоматического состояния и способности удовлетворять свои потребности. При этом понятие болезни тесно связано с понятием нормы как функционального оптимума биологической системы, и патологии как нарушения этой нормы. Причинами болезней сегодня считается не индивидуальное, а совместное действие внешних и внутренних факторов, роль которых меняется в зависимости от уровня развития общества. В уставе Всемирной организации здравоохранения указывается, что здоровье населения следует понимать как состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только как отсутствие болезни или физических дефектов. Адаптивная и экологическая норма отражают те или иные параметры сохранения приспособительных структур и функций определенного иерархического уровня. Она включает в себя также все жизненно важные биоэнергетические и экологические элементы и компоненты. В то же самое время адаптивная и экологическая норма показывают степень максимально допустимого воздействия на человека, которая обеспечивает выживание и оптимальное сохранение структуры и динамических качеств экосистемы. Ведь они находятся в диалектической и органической связи с естественной природой и адаптационной выносливостью человека, с его материальной и духовной деятельностью. При практическом использовании адаптивной и экологической нормы необходимо всегда учитывать психобиоэнергетические и экологические факторы неопределенности и неполноты знания, экоадаптационного риска и нарушения, которые могут привести к аномалиям и патологиям в экосистемах и природе, в обществе и человеке. По определению Всемирной организации здравоохранения, «здоровье это состояние полного физического, психического и социального благополучия человека». Несчастный случай на производстве — это случай воздействия на работающего опасного производственного фактора при выполнении им трудовых обязанностей или заданий руководителя работ. Отравление профессиональное — это нарушение здоровья человека в результате непродолжительного действия вредных веществ на дыхательные пути, пищеварительный тракт, кожу. Момент смерти человека определяется по факту прекращения деятельности его мозга. 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. 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. Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме работника. Безопасность производственной деятельности персонала зависит от состояния организации рабочего места, оборудования, технологической оснастки и приемов труда работающего. Безопасность производственного процесса — это свойство данного процесса сохранять его безопасное состояние при протекании в заданных режимах в течение установленного времени. Безопасность человека в процессе производственной деятельности обеспечивается применением максимально безопасных вариантов технологических процессов, выбором максимально безопасных оборудования и средств защиты, максимально безопасными вариантами организационно-технических мероприятий и правил личного поведения.

Опасные и вредные производственные факторы делятся на:

физические факторы:

• движущиеся машины и механизмы, подвижные элементы машин и оборудования, передвигающиеся изделия, заготовки, материалы;

• запыленность и загазованность воздушной среды;

• отклонение от нормы параметров микроклимата;

• повышенный уровень шума, ультразвука, инфразвука;

• повышенный уровень вибрации;

• электрический ток и статическое электричество;

• электромагнитное излучение, повышенный уровень магнитной и электрической составляющих;

• ионизирующее излучение;

• недостатки освещения, его пульсация, повышенное инфракрасное и ультрафиолетовое излучение.

Химические факторы:

• обще токсические;

• раздражающие;

• сенсибилизирующие; канцерогенные;

•мутагенные, влияющие на репродуктивную функцию человека.

Биологические факторы: это микроорганизмы, воздействие которых вызывает заболевания.

Психофизиологические факторы:

•физические перегрузки (статические, динамические, гиподинамия);

• нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов, эмоциональные перегрузки, монотонность труда).

Потенциальная опасность и риск.

Любая деятельность, как производственная, так и бытовая, потенциально опасны. Совокупность условий взаимодействия человека и производственной среды, при которых потенциальные опасности превращаются в реальные, называются обстоятельствами, а непосредственные события, следствием которых стал несчастный случай или авария, — причинами несчастных случаев и аварий. Здоровье человека в значительной степени зависит от тяжести и напряженности трудового процесса. Работа в опасных условиях допускается в крайних случаях, например при чрезвычайных ситуациях, локализации и ликвидации аварии, проведении спасательных работ, когда не проведение работы грозит катастрофическими последствиями, человеческими и большими материальными потерями. В зависимости от тяжести и напряженности труда, степени вредности или опасности условий труда определяется размер заработной платы, продолжительность отпуска, размер доплат и ряд других устанавливаемых льгот, призванных компенсировать отрицательные для человека последствия трудовой деятельности. Таким образом, речь идет о создании таких условий, при которых негативные воздействия не превышали бы защитных способностей организма. Для того чтобы выбирать средства и методы защиты от негативных факторов, необходимо знать их основные характеристики и действие на человека. Полностью исключить воздействие на человека негативных факторов практически невозможно как с технической, так и с экономической точек зрения. Иногда это и нецелесообразно, так как даже в естественной природной среде человек подвергается их воздействию — на нашей планете существует естественный радиационный и электромагнитный фон, в воздухе и воде содержатся вредные вещества, выделяемые природными источниками и т. д. В рабочей зоне необходимо обеспечить такие уровни негативных факторов, которые не вызывают ухудшения состояния здоровья человека, заболеваний. Для исключения необратимых изменений в организме человека медики-гигиенисты ограничивают воздействие негативных факторов предельно допустимыми уровнями. Предельно допустимый уровень (ПДУ) — это максимальное значение негативного фактора, который, воздействуя на человека (изолированно или в сочетании с другими факторами) в течение рабочей смены. Воздействует ежедневно, на протяжении всего периода трудового стажа, не вызывает у него и у его потомства биологических изменений, в том числе заболеваний, а также психологических нарушений (снижения интеллектуальных и эмоциональных способностей, умственной работоспособности).

Для химической группы негативных факторов предельно допустимые уровни выступают в виде предельно допустимых концентраций (ПДК). При установлении ПДУ (ПДК) руководствуются следующими основными принципами: приоритетность всех медицинских и биологических показаний перед прочими подходами (техническая достижимость, экономические возможности, целесообразность и пр.); пороговость всех типов действия негативных факторов, т. е. признание существования порога воздействия негативного фактора, ниже которого не наблюдается никакого отрицательного влияния (следует заметить, что для ряда негативных факторов, в частности радиации, принцип пороговости подвергается сомнению).

Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости.

Социальное значение охраны труда проявляется во влиянии на изменение трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства. Рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, снижения числа микротравм, уменьшения целодневных потерь рабочего времени по причинам временной нетрудоспособности из-за травматизма, профессиональной и общей заболеваемости. Сохранение трудовых ресурсов и повышение профессиональной активности работающих за счет улучшения состояния здоровья, увеличило среднюю продолжительность жизни, что сопровождается увеличением трудового стажа; повышения профессионального уровня вследствие роста квалификации и мастерства.

Экономическое значение охраны труда определяется эффективностью мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда и является экономическим выражением социального значения охраны труда.

Экономическое значение охраны труда определяется результатами изменения социальных показателей, которые определяются следующими экономическими факторами. Повышение производительности труда, а, следовательно, и экономических результатов деятельности предприятия за счет создания комфортных условий для трудовой деятельности, например, путем обеспечения оптимальных параметров микроклимата, освещения и световой среды, учета психофизиологических и эргономических особенностей труда, формирования оптимальных режимов труда и отдыха, проведения лечебно-профилактических мероприятий. Увеличение фонда рабочего времени за счет сокращения времени неявки на работу из-за травм и заболеваний. Следует обратить внимание на то, что условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний. Экономия расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда. Такие льготы и компенсации, как сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск, связаны со значительными трудовыми потерями и сопровождаются выплатами больших денежных сумм за фактически не отработанное время. Такие разновидности льгот и компенсаций, как повышенные тарифные ставки, льготные пенсии, лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока, также требуют больших денежных средств. Создание условий, соответствующих допустимым нормативным требованиям, позволяет частично или полностью сократить эти расходы. Снижение затрат из-за текучести кадров по условиям труда. Тяжелый труд, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда, монотонность работы и т. п. является немаловажной причиной увольнения работников по собственному желанию. Текучесть рабочей силы наносит существенный экономический ущерб предприятию, т. к. требуются затраты денежных средств на процесс увольнения- найма, процесс обучения и стажировки вновь поступившего на работу. При этом до приобретения необходимого опыта и навыков производительность труда вновь поступившего на работу невелика. Социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости. Социальное значение охраны труда проявляется во влиянии на изменение трех основных показателей, характеризующих уровень развития общественного производства. Рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, снижения числа микротравм, уменьшения целодневных потерь рабочего времени по причинам временной нетрудоспособности из-за травматизма, профессиональной и общей заболеваемости. Смерть работника, это потеря возможности нормального существования его иждивенцев, что в свою очередь становится причиной большого количества социальных проблем для общества.

**Основные принципы обеспечения охраны труда**

Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно- технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Понятие «охрана труда» направлено не на схему (систему) различного рода мероприятий, а непосредственно на человека труда, работника, представляя охрану труда как систему обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. А сами мероприятия являются не чем иным, как способы реализации главной идеи, заложенной в понятие «охраны труда». Понятие охраны труда раскрывает главные направления, образующие замкнутые цепи системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. То есть эта система включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, которые каждое в отдельности или в совокупности направлены на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, так и связи с ней. Поэтому нельзя отождествлять понятие охраны труда с техникой безопасности или гигиеной труда, которые являются всего лишь элементами охраны труда. Надо четко понимать, что охрана труда — эта система, а условия труда, техника безопасности, производственная санитария и т.д. являются ее составляющими.

**Основные принципы государственной политики в области охраны труда**

Основные принципы государственной политики в области охраны труда определяют направления деятельности, прежде всего, органов государственной и исполнительной власти Российской Федерации, а также объединений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Работодатель должен признать приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Обеспечение прав работника на охрану труда и гарантий этих прав — это по существу главная цель всего законодательства. Работодатель обязан организовать и проводить предварительные при поступлении работника на работу и периодические в течении его трудовой деятельности медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством. При обнаружении у работников признаков профессионального заболевания или ухудшения состояния здоровья вследствие воздействия вредных или опасных производственных факторов работодатель на основании медицинского заключения должен перевести его на другую работу. Коллективный риск (групповой, социальный) — это риск проявления опасности того или иного вида для коллектива, группы людей, для определенной социальной или профессиональной группы людей. Невозможность достижения абсолютной производственной безопасности предопределило введение понятия приемлемого (допустимого) риска. Приемлемый (допустимый) риск — это такая минимальная величина риска, которая достижима по техническим, экономическим и технологическим возможностям. Таким образом, приемлемый риск представляет собой некоторый компромисс между уровнем безопасности и возможностями его достижения. Экономические возможности повышения безопасности технических систем и снижения величины приемлемого риска ограничены. Затрачивая большие финансовые средства на повышение безопасности технических систем, можно нанести ущерб социальной сфере производства. Уменьшая соответственно средства, выделяемые на приобретение спецодежды, медицинское обслуживание, заработную плату и т. д. Уровень приемлемого риска определяется в результате учета всех обстоятельств — технических, технологических, социальных и рассчитывается в результате оптимизации затрат на инвестиции в техническую и социальную сферу производства. Величина приемлемого риска зависит от вида отрасли производства, профессии, вида негативного фактора, которым он определяется. Для потенциально опасных отраслей производства (например, угольной промышленности), опасных профессий (горноспасателей, пожарных и т. д.) величина приемлемого риска выше, нежели для отраслей и профессий, где количество опасных факторов меньше и уровень вредных факторов ниже. Принято считать, что для действия техногенных опасностей (технический риск) в целом индивидуальный риск считается приемлемым, если его величина не превышает 10~6. Эта величина используется для оценки пожарной и радиационной безопасности. Величина приемлемого риска 1СГ6 означает, что гибель одного человека на миллион людей считается допустимой. Это примерно соответствует риску гибели людей от природных опасностей. В системе обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности основная роль принадлежит нормативным правовым актом по охране труда. Нормативные требования по охране труда и их соблюдение по существу являются фундаментом в создании здоровых и безопасных условий труда. Обеспечение единства таких требований — важная государственная задача. Государственная политика в области охраны труда предусматривает совместные действия органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов в лице их соответствующих органов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

• признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;

• координация деятельности в области охраны труда, в других областях экономической и социальной политики, а также в области охраны окружающей природной среды;

• установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности;

• государственное управление деятельностью в области охраны труда, включая государственный надзор и контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда;

• общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на производстве, осуществляемый работниками через профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы;

• взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления, надзора и контроля с работодателями, профессиональными союзами в лице их соответствующих органов и иными уполномоченными работниками представительными органами, заинтересованными в разработке и практической реализации государственной политики в области охраны труда;

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

• применение экономических санкций в целях соблюдения предприятиями и работниками нормативных требований по охране труда:

•обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием, необходимыми профилактическими средствами за счет средств работодателя,

• обязательное расследование каждого несчастного случая и профессионального заболевания на производстве:

•установление компенсаций и льгот за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда:

•защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;

•подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования;

•установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; •информирование работников о состоянии условий и охраны труда на предприятиях; •осуществление мероприятий по пропаганде передового опыта в области охраны труда; •международное сотрудничество при решении проблем охраны труда.

Государство в лице органов законодательной и исполнительной власти с учетом консультаций с объединениями работодателей, профессиональными союзами в лице их соответствующих органов и иными уполномоченными работниками представительными органами разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную политику в области охраны труда. То есть эта статья Основ по существу определяет направления деятельности, прежде всего, органов государственной и исполнительной власти Российской Федерации и субъектов, а также объединений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов. Лейтмотивом совместных действий этих органов и общественных организаций должно стать принуждение работодателей к признанию и обеспечению приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности. Безопасность — это состояние деятельности, при которой с определенной вероятностью исключено проявление опасностей, а уровень риска деятельности не превышает приемлемый уровень. Поэтому под безопасностью следует понимать комплексную систему мер защиты человека и среды его обитания от опасностей, формируемых конкретной деятельностью. Комплексную систему безопасности формируют нормативно-правовые, организационные, экономические, технические, санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические меры.

**Основные положения трудового права**

Законодательство РФ по охране труда (ОТ) состоит из соответствующих норм Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и издаваемых в соответствии с ними законодательных и иных нормативных актов РФ и ее субъектов.

Гарантии реализации права работников на охрану труда и нормативные требования по охране труда, установленные законодательными актами субъектов Федерации, не могут быть ниже гарантий и требований об ОТ РФ.

Согласно Конституции РФ каждый гражданин России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц, на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением. Сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии и Конституцией РФ.

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. В Конституции РФ закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Провозглашенный ст. 210 приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека. Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, декларациям и конференциям МОТ, международным обязательствам России, принятым в рамках Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека, и основанным на положениях ст. 7 и 37 Конституции РФ. Закрепление именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место обязанность организаторов производства и иных видов трудовой деятельности обеспечить безопасные и благоприятные условия труда его участников.

Особое значение приобретает закрепленный в ст. 20 метод решения задач в области охраны труда. Метод разработки и реализации федеральных целевых отраслевых целевых программ улучшения условий труда. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

• в целях поддержания трудовой дисциплины;

• в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

• в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

• в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

• в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. К принудительному труду относятся:

• нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

• требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты

• либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд запрещён. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

• Трудовым Кодексом;

• иными федеральными законами;

• указами Президента Российской Федерации;

• постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

• конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

• актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу.

Указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам. Постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации. В случае противоречий между Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон противоречит Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой Кодекс.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником. В соответствии с ним работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом. А также законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Существенными условиями трудового договора являются:

•место работы (с указанием структурного подразделения);

• дата начала работы;

• наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации

• в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

• права и обязанности работника;

• права и обязанности работодателя;

• характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

• режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

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

• виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании. О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовые договоры могут заключаться:

• на неопределенный срок;

• на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

• лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

• беременных женщин;

• лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

• лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

• лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

• лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

• в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место. В другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения, или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу. Соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового Кодекса. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. А также условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был, расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

• ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

• сокращения численности или штата работников организации;

• несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствии:

• состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

• недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

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

• неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

• однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

•прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

•появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

•разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

•совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

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

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

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

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

•представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

• прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

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

• в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

• перерывы в течение рабочего дня (смены);

• ежедневный (междусменный) отдых;

• выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

• нерабочие, праздничные дни;

• отпуска.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

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:

• замечание;

• выговор;

• увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать, от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение 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 расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда 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. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам. Их продолжительность 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях). Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вре дными и (или) опасными условиями труда. Также на подземных работах, на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является предоставление работникам льгот и компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда. Это закреплено законами Российской Федерации об охране труда и Трудовым Кодексом. Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации: • для работников занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю • работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется ежегодные дополнительные. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты; на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Предприятия самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов. Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальная заработная плата - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника. Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. 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. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

•формы и размеры оплаты труда;

• выплата пособий, компенсаций;

•механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

• занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

• рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

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

• соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;

• экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

• гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

• оздоровление и отдых работников и членов их семей;

• контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

• отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; • другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Правовые основы охраны труда Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

• Трудовым кодексом РФ;

• иными федеральными законами;

• указами Президента Российской Федерации;

• постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

• конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

• актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года. К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает под законность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации. Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить ТК, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регламентации трудовых отношений имеют постановления и разъяснения Минтруда. Эти постановления обеспечивают единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, а также предусматривают условия применения постановлений Правительства РФ. Минтрудсоцзащиты России издает также постановления по вопросам компетенции Правительства РФ, которые по его прямому поручению переданы на разрешение Министерству. Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации. Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на положениях Конституции РФ (в частности, ст. 37), Трудовом кодексе Российской Федерации. Правительством РФ утверждено Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Им устанавливается, что на территории РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования. К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

• организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами;

•федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей. Проекты актов, содержащих требования охраны труда, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации). Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ). Федеральный орган исполнительной власти, утверждающий документ - Министерство труда и социальной защиты РФ. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО), типовые инструкции по охране труда (ТИ РО). Утверждаются соответствующими органами федеральной исполнительной власти. Правила безопасности (ПБ), Правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ). Утверждаются Ростехнадзором РФ и Госатомнадзором РФ. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ). Утверждаются Госстандартом РФ и Госстроем РФ. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП). Утверждаются Госстроем РФ. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила - СП, гигиенические нормативы - ГН, санитарные правила и нормы - СанПиН, санитарные нормы - СН). Утверждаются Минздравом РФ.

Государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в нормативных правовых актах, указанных в приведенном выше Перечне, разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти в следующем порядке: •межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством труда и социальной защиты РФ;

• отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ;

• правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила. Гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству, в части государственных нормативных требований охраны труда, разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ. Разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, должны направляться в соответствующие профсоюзные органы для своевременного рассмотрения и согласования. Разработка и пересмотр государственных нормативных требований охраны труда на основе комплексных исследований состояния и причин произведенного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний. А также изучения передового отечественного и мирового опыта работ по улучшению условий и совершенствованию охраны труда, а также с учетом анализа результатов сертификации работ по охране труда, возлагается на федеральные органы исполнительной власти РФ. Разработка и утверждение методических рекомендаций, которыми следует руководствоваться при оформлении государственных нормативных требований по охране труда, поручается Министерству труда и социальной защиты РФ. На федеральные органы исполнительной власти также возлагается обязанность направлять в месячный срок утвержденные в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в Министерство труда и социальной защиты РФ для включения в единую информационную систему государственных нормативных требований охраны труда. А также обязанность по изданию указанных нормативных актов и обеспечению данной документацией все заинтересованные организации в установленном порядке. Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации: а) при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда; б) по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний; в) по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда; г) на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий; д) по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда. В тех случаях, когда нормативные акты по охране труда разрабатываются, в установленном порядке утверждаются и внедряются органами исполнительной власти субъектов РФ, требования, содержащиеся в таких нормативных актах, не должны быть ниже государственных нормативных требований. Общей задачей системы стандартов безопасности (ССТБ) является стандартизация требований безопасности труда и включение этих требований в стандарты, и технические условия. Порядок разработки и согласования требований безопасности труда в стандартах и технических условиях устанавливаются соответствующими нормативными актами. Система ССТБ непосредственно состоит из пяти составляющих стандартов. При этом структуру, задачи, цели и сферы действия ССТБ, а также применяемые термины, классификацию опасных и вредных факторов, сопутствующих осуществлению работниками своих трудовых обязанностей, и методы оценки безопасности труда, устанавливаются организационно-методическими стандартами основ построения охраны труда. Кроме нормативных актов по охране труда органы исполнительной власти РФ и субъектов РФ вправе разрабатывать и внедрять соответствующие правовые нормативные акты, которые определяют дополнительные требования к условиям труда отдельных категорий работников, конкретным профессиям или специальностям, с учетом Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Трудовой кодекс РФ является основным законодательным актом в области охраны труда. Он определяет принципы построения и функционирования всех звеньев системы охраны труда и устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работниками и работодателями. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных правовых нормативных актах РФ, а также законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Определенные таким образом требования охраны труда являются обязательными для исполнения всеми юридическими и физическими лицами. Трудовой кодекс Российской Федерации представляет собой принципиально новый законодательный акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. Содержит много новых норм и положений, разработанных с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, действующей Конституции Российской Федерации и Федерального законодательства. Трудовой Кодекс введён в действие с 1 февраля 2002 года. Положениями ст. 8 Закона регламентированы права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. В частности, работники, оформленные в установленном порядке, имеют право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, и получение достоверной информации о существующем риске повреждения здоровья гражданина.

Работник вправе отказаться от выполнения порученной работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. Каждый работник также имеет право на:

• обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ;

• обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

• профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

• личное обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединение 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 его профессионального заболевания;

• прохождение внеочередного медицинского осмотра (обследования, освидетельствования) в соответствии с имеющимися медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения соответствующей медицинской процедуры;

• получение компенсаций, установленных действующим законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, условиями коллективного договора (соглашения), трудового договора (контракта), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности, которые возлагаются на работника в области охраны труда, определены положениями ст.214 Трудового кодекса РФ, согласно которым каждый работник обязан:

• соблюдать требования охраны труда;

• правильно и своевременно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставленные работодателем, в соответствии с установленными нормами; • проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на своем рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

• своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в процессе осуществления трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, обязан обеспечить:

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

• правильное и своевременное применение персональных средств индивидуальной и коллективной защиты;

• условия труда работников на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, установленными законодательством;

• режим труда и отдыха работников в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и законодательства субъектов РФ;

• приобретение за счет собственных средств и выдачу персоналу организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем или профессиональным заболеванием, состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, в компенсации дополнительных расходов, в выплате в установленных случаях единовременного пособия, в возмещении морального вреда. Непременным условием ответственности работодателя за вред, причиненный работнику, является причинная связь полученного увечья или иного повреждения здоровья с исполнением им трудовых обязанностей. Ответственность работодателя определяется обстоятельствами причинения вреда работнику. При нанесении вреда источником повышенной опасности работодатель обязан возместить его в полном объеме, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо умысла потерпевшего, т.е. работодатель в этих случаях отвечает и при отсутствии своей вины, например, если вред причинен случайно. В случае причинения вреда не источником повышенной опасности работодатель несет ответственность лишь при наличии своей вины и освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине. Если грубая неосторожность пострадавшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то может быть применена смешанная ответственность работодателя и работника. При этом возмещение уменьшается соответственно степени вины потерпевшего. Работодатель обязан содействовать в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях истребовать их от других организаций. Работодатель рассматривает заявление о возмещении вреда и принимает решение в десятидневный срок. Решение оформляется приказом по организации. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты. Действующим законодательством РФ предусматривается возможность возложения на виновных лиц уголовной ответственности за совершенное нарушение или несоблюдение требований к условиям и охране труда. Указанная возможность установлена положениями ст. 143 УК РФ в случае нарушения должностными лицами юридического лица требований охраны труда. Норма данной статьи УК распространяется на тех должностных лиц, на которых в установленном законодательством порядке возложены обязанности по обеспечению требований охраны труда на предприятии, в организации, учреждении, а также на тех лиц, на которых данные обязанности возлагаются в силу закона. Условием применения подобной меры воздействия на виновного является причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью работника в результате допущенного нарушения требований к условиям и охране труда, которое допущено ответственным должностным лицом по неосторожности. Доказанная вина ответственного должностного лица в таких случаях означает, что к виновному в нарушении требований к условиям и охране труда могут быть применены меры наказания, предусмотренные нормой ст. 143 УК РФ, а именно: штраф, привлечение к выполнению исправительных работ, лишение свободы. Если в результате неправомерных действий (бездействия) ответственного лица, совершенных по неосторожности, произошел смертельный случай, на виновного налагается наказание в виде лишения свободы на срок до 5 лет с одновременным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без установления определенного срока. Кроме должностных лиц, которые в силу своих должностных обязанностей являются ответственными за неукоснительное исполнение требований к условиям и охране труда на данном предприятии, в организации, учреждении, независимо от их организационно-правовой формы, при определенных обстоятельствах аналогичная ответственность может быть возложена и на других работников юридического лица, если специальным приказом руководителя работник назначен ответственным за обеспечение и .соблюдение правил охраны труда в отдельном подразделении (цех, участок и т. д.) или на определенном участке выполнения работ. Кроме руководителей юридических лиц и их заместителей аналогичная ответственность может быть возложена на главных инженеров и главных, если этими специалистами не были своевременно приняты необходимые меры для обеспечения требований охраны труда, устранения выявленных недостатков и т. п. Возложение уголовной ответственности на лиц, ответственных за обеспечение и соблюдение условий и правил охраны труда, может применяться судом. Административная ответственность может быть возложена на лиц, допустивших нарушение требований охраны труда, как правило, в виде предупреждения или штрафа. Предупреждение как мера административного взыскания выносится в письменном виде, а в случаях, специально предусмотренных законодательством, предупреждение может быть оформлено иным установленным способом. Штрафом является денежное взыскание, которое налагается за совершение административного правонарушения в случаях и пределах, предусмотренных законодательством. При наложении административного взыскания учитывается характер совершенного правонарушения, личность нарушителя и степень его вины, а также обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность. Например, к обстоятельствам, отягчающим ответственность за административное правонарушение, относятся: продолжение противоправного действия, несмотря на требование уполномоченных, на это лиц прекратить его; повторное, в течение года, совершение однородного правонарушения, за которое лицо уже подвергалось административному взысканию и т. д. Взыскание за совершение административного правонарушения налагается в пределах, установленных соответствующим нормативным актом, который предусматривает ответственность за совершение правонарушения. В частности, согласно положениям ст. 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях (в ред. от 25.07.02), нарушение должностным лицом предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности, законодательства РФ о труде и об охране труда, влечет наложение штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда. Аналогичное взыскание может быть наложено на должностное лицо, если им не выполнены или нарушены обязательства администрации юридического лица по коллективному договору (соглашению), в том числе и обязательства по охране труда, санитарно-гигиенических условий труда (ст. 5.31 КоАП РФ).

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является составной частью государственного социального страхования и предусматривает:

• обеспечение социальной защиты работников организаций и экономической заинтересованности работодателя и работников в снижении профессионального риска;

• возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в виде обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

• проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Страхованию подлежат все работники организации (организация любой организационно-правовой формы), выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного с работодателем. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» устанавливает правовые, экономические и организационные основы страхования работников и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей по трудовому договору. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Делается это за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется также за счет средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда, распределяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; добровольных взносов организаций и физических лиц. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, — в размере не менее 0,7 % суммы эксплуатационных расходов. В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Государственное регулирование в сфере охраны труда Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

• организации труда и управлению трудом;

• трудоустройству у данного работодателя;

• профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

• социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

• участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; •материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

• надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

• разрешению трудовых споров. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

• Трудовым кодексом РФ;

• иными федеральными законами;

• указами Президента Российской Федерации;

• постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

• конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

• актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Среди федеральных законов о труде основополагающим является ТК, вступивший в действие с 1 февраля 2002 года. К источникам трудового права относятся указы Президента РФ. Указы, регулирующие трудовые отношения, не должны противоречить ТК и иным федеральным законам. Это требование подчеркивает под законность его правотворческой деятельности. Указы Президента РФ позволяют своевременно решать вопросы регулирования трудовых отношений В систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят также постановления Правительства РФ. Эти постановления не должны противоречить ТК, федеральным законам и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, издаются для решения вопросов, отнесенных к компетенции исполнительной власти Российской Федерации.

Трудовые отношения регулируются подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты не должны противоречить ТК, федеральным законам, а также указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение для регламентации трудовых отношений имеют постановления и разъяснения Минтруда. Эти постановления обеспечивают единообразное решение вопросов, не имеющих региональных особенностей, а также предусматривают условия применения постановлений Правительства РФ. Локальные нормативные акты о труде издаются руководителем организации в пределах своих полномочий и действуют только в рамках данной организации. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Российской Федерации. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы - федеральные надзоры. Внутриведомственный государственный контроль над 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 и органы местного самоуправления. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом. Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры. Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными решениями Правительства Российской Федерации. Главным государственным инспектором труда РФ является руководителем Федеральной службы по труду и занятости, который назначается на эту должность и освобождается от должности Правительством РФ, и осуществляет руководство деятельностью всей федеральной инспекции труда. Руководители государственных инспекций труда являются главными государственными инспекторами труда по соответствующей территории, а их заместители - заместителями главного государственного инспектора труда по соответствующей территории (заместители по правовым вопросам и по охране труда). Органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда имеют возможность в своей работе пользоваться данными государственной экспертизы условий труда, проведенной на конкретном рабочем месте (рабочих местах). Такая экспертиза проводится Всероссийской Государственной экспертизой условий труда и Государственными экспертизами условий труда субъектов РФ по специальному запросу, который оформляется в установленном порядке органами государственного надзора и контроля. Предметом федерального государственного надзора в сфере труда является соблюдение работодателями в процессе осуществления ими своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников. Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется посредством проведения плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий государственных инспекторов труда, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Плановые и внеплановые проверки проводятся в форме документарных проверок и (или) выездных проверок в порядке, предусмотренном Федеральным законом "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Плановые проверки проводятся государственными инспекторами труда на основании разрабатываемых в соответствии с полномочиями федеральной инспекции труда ежегодных планов не чаще чем один раз в 3 года. Основанием для проведения внеплановой проверки является:

• истечение срока исполнения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований и (или) требований, установленных муниципальными правовыми актами;

• поступление в органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о следующих фактах:

•возникновение угрозы причинения вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

•причинение вреда жизни, здоровью граждан, вреда животным, растениям, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, а также возникновение чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

•нарушение прав потребителей (в случае обращения граждан, права которых нарушены);

• приказ (распоряжение) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданный в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в

орган государственного контроля (надзора) не могут служить основанием для

проведения внепланового мероприятия по контролю. В тех случаях, когда после выявления нарушений требований охраны труда государственным инспектором труда соответствующие материалы о ликвидации юридического лица или о прекращении деятельности его отдельного подразделения направляются в суд, то обязательным основанием для рассмотрения судом такого обращения является заключение государственной экспертизы условий труда. Сотрудники органов государственной экспертизы условий труда, при наличии у них удостоверений установленного образца, имеют право посещать предприятия, организации, учреждения всех организационно-правовых форм, запрашивать и безвозмездно получать необходимую для проведения государственной экспертизы условий труда документацию.

Одним из основных законодательных актов в системе законодательства РФ об охране труда является Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", которым устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту), а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ. Согласно указанным актам, все граждане РФ, лица без гражданства или иностранные граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, либо выполняющие работу на основании договора гражданско-правового характера, заключенного со страхователем, подлежат обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Регистрация страхователей осуществляется исполнительными органами ФСС, то есть в региональном отделении ФСС или в филиалах региональных отделений Фонда, если таковые существуют. Юридические лица подлежат регистрации в качестве страхователей в исполнительных органах Фонда по месту своей государственной регистрации. Те юридические лица, которые имеют обособленные подразделения, исполняющие обязанности этих юридических лиц по уплате налогов и сборов, включая страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежат регистрации в качестве страхователей также и по месту нахождения указанных обособленных подразделений. Физические лица подлежат регистрации в качестве страхователей в исполнительных органах Фонда по месту своего жительства. Для осуществления государственной регистрации юридические лица должны подать заявление о регистрации в качестве страхователя в исполнительный орган Фонда. Регистрация проводится по месту своего нахождения в десятидневный срок со дня государственной регистрации данного юридического лица, а при регистрации по месту нахождения обособленных подразделений - в течение одного месяца со дня создания обособленного подразделения. При осуществлении государственной регистрации физического лица подается соответствующее заявление в исполнительный орган Фонда. Юридические лица независимо от их организационно-правовых форм, в том числе иностранные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ, и физические лица, индивидуальные предприниматели, нанимающие работников на основании трудового договора (контракта), одновременно с регистрацией в качестве страхователя по данному виду страхования учитываются исполнительными органами Фонда. Учет страхователей проводится по регистрационным номерам и кодам подчиненности, присваиваемым в соответствии с правилами, которые определены Порядком организации работы исполнительных органов Фонда социального страхования Российской Федерации по регистрации юридических лиц в качестве страхователей на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц, утвержденным постановлением ФСС РФ от 23 марта 2004 г. N 27. Для проведения указанной регистрации страхователям надлежит предоставить определенные документы.

Контроль и надзор условий и охраны труда могут осуществляться общественными организациями при наличии у них необходимых полномочий. Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право:

• осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства об охране труда;

• проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного юридического лица;

• принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять их самостоятельное расследование;

• получать информацию от руководителей и иных должностных лиц юридического лица об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве, и профессиональных заболеваниях;

• предъявлять требования о приостановлении работ в случаях возникновения угрозы жизни и здоровью работников;

• осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

• осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных условиями коллективных договоров и соглашений;

• принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

• обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями существующих условий труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов имеют право беспрепятственно проверять на предприятиях, в организациях, учреждениях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения соответствующими должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда с указанием сроков. Успешное выполнение уполномоченными лицами поставленных перед ними задач и функций возможно при условии оказания им необходимой помощи и поддержки со стороны администрации юридического лица, профсоюзных и иных уполномоченных работниками представительных органов, органов государственного контроля и надзора, инспекции профсоюзов. Правовые основания такого взаимодействия в целях выполнения требований охраны труда определяются соответствующими нормами законодательства о труде и охране труда, а также других нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность указанных общественных органов. В зависимости от конкретных условий деятельности в структурном подразделении юридического лица может быть избрано несколько уполномоченных. Численность, порядок их избрания и сроки полномочий могут быть согласованы условиями коллективного договора или другим совместным решением работодателя и представительного органа работников. Уполномоченные могут избираться как в структурных подразделениях, так и в целом по предприятию, организации, учреждению, на общем собрании работников на срок не менее двух лет. Уполномоченные могут быть избраны также из числа специалистов, не являющихся работниками данного юридического лица, при условии согласования такого действия с работодателями. Как правило, уполномоченные включаются в состав комитета (комиссии) по охране труда данного предприятия, организации, учреждения. Избирать уполномоченными лицами тех работников, которые в силу своих служебных обязанностей (занимаемой должности) несут ответственность за состояние охраны труда, является нецелесообразным. В обязанности работодателя входит обеспечение уполномоченных нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств юридического лица (работодателя). Уполномоченным лицам должны выдаваться соответствующие удостоверения и для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять им необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или иным совместным решением работодателя и представительных органов работников юридического лица.

Государственные нормативные требования по охране труда Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" установлено:

• Настоящее Положение определяет порядок разработки, утверждения и изменения нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

•К нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса) (далее - акты, содержащие требования охраны труда).

• Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются: организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами; федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

• Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разработанные в соответствии с абзацем вторым пункта 3 настоящего Положения, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

• Проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей).

• Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

•Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, определенном настоящим Положением для их разработки и утверждения:

а) при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;

б) по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

в) по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;

г) на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;

д) по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

На федеральные органы исполнительной власти возложена обязанность ежегодно, информировать Минтруд России о планах разработки и пересмотра нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда; осуществлять разработку и пересмотр указанных требований на основе комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний, изучения передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда, руководствуясь при этом соответствующими методическими рекомендациями Минтруда России. Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут продлеваться, но не более чем на два срока.

Пересмотр требований охраны труда осуществляется в таком же порядке, как и их разработка. Срок действия санитарных правил устанавливается при их утверждении, но не более чем на 10 лет, с возможностью его продления, но не более чем на 5 лет Правила по охране труда обязательны для работодателя.

Инструкции по охране труда для работников организации разрабатываются работодателем на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда, требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Проверка и пересмотр инструкций по охране труда организуется и проводится работодателем не реже одного раза в 5 лет. Ознакомление работников с требованиями охраны труда является обязанностью работодателя. Постоянный контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда возложен на работодателя. Конкретные обязанности должностных лиц в этой сфере закрепляются в должностных инструкциях либо определяются приказами руководителей. Непосредственный систематический контроль за соблюдением работниками требований инструкций по охране труда осуществляется службами охраны труда организаций. Предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности вправе также вносить комитеты (комиссии) по охране труда, создаваемые в организациях с численностью работников более 10 человек. В соответствии с ч. 3 статьи 211 Трудового кодекса РФ, порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

Главная цель государственной политики в области охраны труда — сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, что предопределяет само понятие охраны труда. Для достижения этой цели необходимо создать стройную систему управления охраной труда (СУОТ) и обеспечить четкое функционирование всех составляющих ее звеньев — субъектов управления, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ и муниципальных образований. Объектами управления являются предприятия, организации, учреждения (далее — организации), где практически решаются вопросы сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Вместе с тем процессы экономической интеграции России в международное сообщество выдвигают новые требования к СУОТ, ориентированные на международные стандарты. Эти требования нашли отражение в ГОСТ Р 12.0.006-2002 "ССБТ. Общие требования к системе управления охраной труда в организации, гармонизированным с международным стандартом ОНSАS 18001-99 и Руководством Международной организации труда 1LО-ОSН 2001.

Обязанности и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка Работник обязан:

• соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране 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 обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Работник обязан:

• добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

• соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

• соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;

• бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Работник может быть уволен, если им нарушены требования по охране труда и это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

• когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

• недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

• умышленного причинения ущерба;

• причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

• причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

• причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

• причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

Обязанности и ответственность должностных лиц по соблюдению требований законодательства о труде и об охране труда Основные обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, в соответствии с положениями ст. 14 Закона и ст. 212 Трудового кодекса РФ, возлагаются на работодателя (администрацию юридического лица), который, в частности, обязан обеспечить:

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

• правильное и своевременное применение персональных средств индивидуальной и коллективной защиты;

• условия труда работников на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда, установленными законодательством;

• режим труда и отдыха работников в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и законодательства субъектов РФ;

• приобретение за счет собственных средств и выдачу персоналу организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами тем работникам, которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда;

• обучение работников безопасным методам и приемам выполнения порученных работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочих местах каждого работника и проверку их знаний требований охраны труда;

• недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные выше этапы обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний действующих 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 работ по охране труда в данной организации, на предприятии, в учреждении;

• проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение дальнейшей трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских процедур;

• недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

• информирование работников об условиях и требованиях по охране труда на их рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

• предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда необходимой информации и документов;

• расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с установленными требованиями охраны труда;

• беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

• четкое и полное выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

• своевременное ознакомление работников с требованиями охраны труда. Административная ответственность может быть возложена на лиц, допустивших нарушение требований охраны труда, как правило, в виде предупреждения или штрафа. Предупреждение как мера административного взыскания выносится в письменном виде, а в случаях, специально предусмотренных законодательством, предупреждение может быть оформлено иным установленным способом. Штрафом является денежное взыскание, которое налагается за совершение административного правонарушения в случаях и пределах, предусмотренных законодательством. При наложении административного взыскания учитывается характер совершенного правонарушения, личность нарушителя и степень его вины, а также обстоятельства, смягчающие или отягчающие ответственность. Взыскание за совершение административного правонарушения налагается в пределах, установленных соответствующим нормативным актом, который предусматривает ответственность за совершение правонарушения. Действующим законодательством РФ предусматривается возможность возложения на виновных лиц уголовной ответственности за совершенное нарушение или несоблюдение требований к условиям и охране труда. Указанная возможность установлена положениями ст. 143 УК РФ в случае нарушения должностными лицами юридического лица требований охраны труда. Норма данной статьи УК распространяется на тех должностных лиц, на которых в установленном законодательством порядке возложены обязанности по обеспечению требований охраны труда на предприятии, в организации, учреждении, а также на тех лиц, на которых данные обязанности возлагаются в силу закона. Условием применения подобной меры воздействия на виновного является причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью работника в результате допущенного нарушения требований к условиям и охране труда, которое допущено ответственным должностным лицом по неосторожности. Доказанная вина ответственного должностного лица в таких случаях означает, что к виновному в нарушении требований к условиям и охране труда могут быть применены меры наказания, предусмотренные нормой ст. 143 УК РФ, а именно: штраф, привлечение к выполнению исправительных работ, лишение свободы. Если при тех же условиях в результате неправомерных действий (бездействия) ответственного лица, совершенных по неосторожности, произошел смертельный случай, на виновного налагается наказание в виде лишения свободы на срок до 5 лет. С одновременным лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без установления определенного срока. Кроме должностных лиц, которые в силу своих должностных обязанностей являются ответственными за неукоснительное исполнение требований к условиям и охране труда на данном предприятии, в организации, учреждении, независимо от их организационно-правовой формы, при определенных обстоятельствах аналогичная ответственность может быть возложена и на других работников юридического лица, если специальным приказом руководителя работник назначен ответственным за обеспечение и соблюдение правил охраны труда в отдельном подразделении (цех, участок и т. д.) или на определенном участке выполнения работ. Кроме руководителей юридических лиц и их заместителей аналогичная ответственность может быть возложена на главных инженеров и главных специалистов. Юридических лиц (главный энергетик, главный механик и т. д.), если этими специалистами не были своевременно приняты необходимые меры для обеспечения требований охраны труда, устранения выявленных недостатков и т. п. Возложение уголовной ответственности на лиц, ответственных за обеспечение и соблюдение условий и правил охраны труда, может применяться судом по представлению соответствующих государственных органов только в случаях причинения здоровью пострадавшего работника вреда, который признается тяжким или средней тяжести. А также в случаях, когда неосторожные действия ответственных лиц повлекли смерть работника.