



**Учебный (лекционный) материал по программе обучения по охране труда
для руководителей, специалистов и служащих подразделений
управления АО «Находкинский МТП»**

Раздел 1. Основы охраны труда

Тема 1.1. Трудовая деятельность человека

Общие положения

Труд – это осознанная, энергозатратная, общепризнанная, целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, видоизменение и приспособление элементов природной среды для удовлетворения собственных нужд. Труд сыграл решающую роль в формировании и развитии человека и является основой его жизнедеятельности.

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют со средствами производства и окружающей средой. Средства производства – это совокупность средств труда и предметов труда.

Взаимодействие людей с предметами труда и средствами труда – со средствами производства, предопределяется развитием технологий и уровнем механизации, автоматизации и компьютеризации деятельности по созданию материальных и духовных благ.

Производственная (рабочая) среда, ее опасности и вредности

Производственная (рабочая) среда включает в себя все, что окружает человека в процессе трудовой деятельности: техническое оснащение организации, особенности технологических процессов и производства, состояние зданий, строений, сооружений и инженерных коммуникаций, санитарно-гигиеническую и эстетическую обстановку, взаимоотношения в трудовом коллективе, уровень профессионального риска исходя из идентифицированных опасных и вредных производственных факторов и пр.

Опасные и вредные производственные факторы

Статья 209 Трудового кодекса РФ содержит понятия вредного и опасного производственных факторов:

Вредный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести его к заболеванию.

Опасный производственный фактор – это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

В зависимости от количественной характеристики, продолжительности и условий действия отдельные вредные производственные факторы могут стать опасными.

Виды опасных и вредных производственных факторов

Вредные факторы производственной среды:

- повышенная или пониженная температура воздуха рабочей зоны;
- повышенная влажность и скорость движения воздуха;
- тепловое излучение – тепловая нагрузка среды (ТНС-индекс);
- производственный шум;
- ультразвук и инфразвук;
- вибрация (локальная, общая);
- аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;



- освещение естественное (отсутствие или недостаточность);
- освещение искусственное (недостаточная освещенность, пульсация светового потока, избыточная яркость, высокая неравномерность распределения яркости, прямая и отраженная слепящая блескость);
- и т.д.

Опасные физические факторы производственной среды:

- движущиеся машины и механизмы;
- подъемно-транспортные устройства и перемещаемые грузы;
- подвижные элементы про-изводственного оборудования;
- электрический ток;
- повышенная или пониженная температура поверхностей оборудования, материалов;
- расположение рабочего места на высоте и пр.

Трудовой процесс, его тяжесть и напряженность

Трудовой процесс и производственная (рабочая) среда являются компонентами (составляющими) производственной деятельности, определение которой дано в ст. 209 Трудового кодекса РФ.

Производственная деятельность – это 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.

Суть трудового процесса заключается в воздействии работников на предметы труда с целью изготовления продукции, выполнения работ, оказания услуг, сопровождаемых затратами физической (тяжесть труда) и нервной энергии (напряженность труда).

Тяжесть труда – это характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность.

Нормирование тяжести труда осуществляют по следующим показателям:

- физическая динамическая нагрузка;
- масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- стереотипные рабочие движения;
- рабочая поза;
- наклоны корпуса;
- перемещение в пространстве.

Каждый из перечисленных показателей может быть количественно измерен и оценен в соответствии с установленной методикой.

Напряженность труда – это характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

Нормирование напряженности труда проводится по видам нагрузок: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные, монотонные, режимные нагрузки, которые включают в себя 23 показателя. Все показатели имеют качественную или количественную выраженность, могут быть измерены и оценены по установленной методике.

Условия труда

Условия труда – это совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека, а безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и



опасности условно подразделяются на четыре класса:

- Оптимальные условия труда.
- Допустимые условия труда.
- Вредные условия труда.
- Опасные условия труда.

1. Оптимальные условия труда (1 класс) – это условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2. Допустимые условия труда (2 класс) – это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

3. Вредные условиями труда (3 класс) – это условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

Подкласс 3.1

Вредные условия труда 1 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья.

Подкласс 3.2

Вредные условия труда 2 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет).

Подкласс 3.3

Вредные условия труда 3 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профзаболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Подкласс 3.4

Вредные условия труда 4 степени – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профзаболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4. Опасные условия труда (4 класс) – это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Работа в опасных условиях труда (4 класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий, пожаров и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций.



При этом работы должны осуществляться с применением соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

Тема 1.2. Основные принципы обеспечения безопасности труда

Общие положения

В соответствии с положениями российского законодательства все работодатели обязаны обеспечить безопасность своей производственной деятельности, в том числе безопасность и безвредность условий труда работников как важнейшей составляющей безопасности производства (выполнения работ, оказания услуг).

Термин **безопасность производственной деятельности** означает деятельность по обеспечению безопасности производства: надежности работы оборудования, безаварийности технологических процессов, безопасности труда работников, безопасности природной окружающей среды, безопасности близлежащей социальной инфраструктуры, имущества и здоровья третьих лиц; а термин **безопасность труда** – деятельность по созданию и поддержанию безопасных условий труда.

Все, что может привести к неблагоприятному событию, представляет для человека опасность. Разнообразие опасностей допускает самые различные их классификации. Такие классификации нужны для идентификации опасностей и связанных с ними рисков с целью последующей организации защиты от наиболее часто встречающихся (высокий вероятностный риск) и приносящих наибольший ущерб (высокий стоимостной риск) опасностей.

Основная задача безопасности труда – исключение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов; приведение уровня их воздействия к уровням, не превышающим установленных нормативов, и минимизация их физиологических последствий - травм и заболеваний.

Понятие «Опасность»

Опасность – это свойство среды обитания человека, которое вызывает негативное действие на жизнь человека, приводя к отрицательным изменениям в состоянии его здоровья. Степень изменений состояния здоровья может быть различной в зависимости от уровня опасности. Крайним проявлением опасности может быть потеря жизни.

Опасность – это главное понятие в безопасности жизнедеятельности, в частности в безопасности труда. Человеческая практика убеждает, что любая деятельность потенциально опасна и достичь абсолютной безопасности нельзя. Особой опасностью обладает производственная деятельность, ибо в ее процессе возникают наибольшие уровни негативных факторов.

В производственной деятельности источниками опасностей являются средства и предметы труда, продукты труда и сами работники, которые создают опасные условия (ситуации) для окружающих своими ошибочными действиями.

Опасности по вероятности воздействия на человека и окружающую среду разделяют на:

- потенциальные;
- реальные;
- реализованные.

Потенциальная опасность представляет угрозу общего характера, не связанную с пространством и временем воздействия, т.е. носит абстрактный характер.

Реальная опасность всегда связана с конкретной угрозой на объект защиты, она координирована в пространстве и времени.

Реализованная опасность – факт воздействия реальной опасности на человека или окружающую среду, приведший к заболеванию, травме, летальному исходу, к материальным потерям, к ущербу.

Реализованные опасности подразделяются на:

- инциденты;
- происшествия;



- чрезвычайные происшествия;
- аварии;
- катастрофы;
- стихийные бедствия.

Риск как мера опасности

Мерой опасности является риск, характеризующийся вероятностью реализации опасности и размером связанного с ней ущерба.

Риск – это сочетание вероятности возникновения опасного события или воздействия и тяжести травмы или ухудшения здоровья в результате этого события или воздействия.

Допустимый риск – это риск, уменьшенный до уровня, который организация может допустить, учитывая свои законодательные обязательства и собственную политику в области безопасности труда.

Данный стандарт оценку риска характеризует как процесс оценки риска, возникающего от опасности, с учетом всех существующих мер управления и решения того, допустим ли риск.

Оценка риска включает в себя процесс анализа риска и оценивания риска. В свою очередь анализ риска – это систематическое использование информации для определения источников опасностей и количественной оценки рисков. Оценивание риска представляет процедуру, основанную на результатах анализа риска, устанавливающую, не превышен ли допустимый риск.

Существуют следующие способы уменьшения риска (в порядке приоритетов):

- Разработка безопасного в своей основе проекта.
- Защитные устройства и персональное защитное оборудование.
- Информация по установке и применению.
- Обучение.

Работники (пользователи) участвуют в процессе уменьшения риска путем выполнения предписаний, представленных разработчиком/ поставщиком, работодателем или его представителем.

Поскольку процесс уменьшения риска не приводит к его исчезновению, остаточный риск всегда будет иметь место. Следовательно, напрашивается вывод о том, что абсолютной безопасности в природе не существует, поэтому постоянное совершенствование любой системы, процесса, продукции является необходимым, закономерным действием.

Идентификация опасностей в процессе производственной деятельности

Идентификация опасностей в процессе производственной деятельности – это процесс обнаружения, выявления и распознавания опасных и вредных производственных факторов и установления их количественных, временных, пространственных и других характеристик, необходимых и достаточных для разработки профилактических мероприятий (предупреждающих и корректирующих действий), обеспечивающих безопасность труда.

В процессе идентификации составляется номенклатура опасности и вредности рабочей среды и трудового процесса, проводится ранжирование негативных факторов, выявляются вероятность, частота и условия их проявления, причины, локализация, возможный ущерб здоровью людей и окружающей среде и другие параметры, необходимые для выработки защитных мер.

Для идентификации опасных и вредных производственных факторов можно применять следующие методы: «Что будет, если...?», проверочный лист, анализ опасности и работоспособности, анализ вида и последствий отказов, анализ «дерева отказов», анализ «дерева событий» и др.

Источниками информации для выявления опасностей являются:

- Нормативные правовые акты и нормативные технические документы, справочная и научная техническая литература, локальные нормативные акты и др.;
- Протоколы, акты, справки и другие документы органов государственного контроля (надзора);
- Результаты производственного контроля за соблюдением требований промышленной,



- экологической безопасности и санитарно-эпидемиологических требований;
- Результаты специальной оценки условий труда;
- Предписания специалистов по охране труда, представления уполномоченных лиц по охране труда, предложения комитета (комиссии) по охране труда;
- Результаты наблюдения за технологическим процессом, производственной средой, рабочими местами, работой подрядных организаций, внешними факторами (дорогами, организацией питания, климатическими условиями и др.);
- Результаты анализа анкет, бланков, опросных листов и пр.;
- Опыт практической деятельности;
- Результаты многоступенчатого контроля за условиями и охраной труда.

Задачи и порядок оценки рисков

После проведения идентификации негативных факторов осуществляется оценка рисков по каждой идентифицированной опасности.

Основными задачами оценки риска являются:

- Определение частот возникновения инициирующих и всех не-желательных событий. При этом используют статистические данные об аварийных ситуациях, происшествиях, производственном травматизме и профзаболеваниях, логические методы анализа «деревьев событий», «деревьев отказов», имитационные модели возникновения инцидентов аварий в человеко-машинной системе, экспертные оценки путем учета мнения специалистов.
- Оценка последствий неблагоприятных событий, которая включает анализ возможных негативных воздействий на людей, имущество и окружающую среду.
- Обобщенная оценка риска, т.е. оценка степени или уровня риска, отражающая состояние условий и охраны труда с учетом показателей риска от всех нежелательных событий, которые могут произойти. Данная оценка основывается на результатах интегрирования показателей рисков, их взаимного влияния, анализа неопределенности и точности полученных результатов, анализа соответствия условий труда критериям допустимого риска.

Методика для расчета и оценки рисков приведена в ГОСТ Р 12.0.010-2009 «СББТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков».

Управление профессиональными рисками и обеспечение безопасных условий труда

Понятия «профессиональный риск» и «управление профессиональными рисками» закреплены в статье 209 Трудового кодекса РФ:

Профессиональный риск – это вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.

Управление профессиональными рисками – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

Законодателем данные понятия внесены в трудовое законодательство в связи с реформированием системы управления охраной труда, т.е. переходом от реагирования на страховые случаи постфактум к управлению рисками повреждения здоровья работников.

Система управления профессиональными рисками нацелена:

- на сокращение числа работников, пострадавших или погибших в результате несчастных случаев;
- на снижение удельного веса работников, трудящихся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам;
- на сокращение доли организаций (в особенности промышленных предприятий) с неудовлетворительными условиями труда.



К основным принципам управления профессиональными рисками относятся:

- Принцип профилактики неблагоприятных событий.
- Принцип минимизации нежелательных событий.

1. Принцип профилактики неблагоприятных событий

При выборе комплекса мер профилактики профессиональных рисков в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) следует руководствоваться следующими приоритетами:

- устранение опасного фактора или риска (полная ликвидация рисков);
- ограничение (предотвращение роста) уровня рисков в их источниках путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер, т.е. борьба с опасными факторами или рисками в их источниках;
- снижение (уменьшение) уровней рисков до допустимых путем применения безопасных систем работы, а также мер административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами (защита временем);
- при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Меры профилактики профессиональных рисков включают также:

- регулярное наблюдение за условиями труда;
- регулярное наблюдение за состоянием здоровья работников (обязательные медосмотры, группы диспансерного наблюдения, целевые медосмотры и др.);
- регулярный контроль защитных приспособлений и применения СИЗ;
- систематическое информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, необходимых мерах защиты и профилактики;
- пропаганду здорового образа жизни (борьба с вредными привычками, занятия физической культурой, профессионально ориентированными видами спорта, рациональное питание, правильный режим труда и отдыха и другие меры оздоровления и восстановления работоспособности).

2. Принцип минимизации последствий нежелательных событий

Принцип минимизации последствий нежелательных событий (реализовавшихся опасностей) состоит в предупреждении аварийных ситуаций, готовности к ним и к ликвидации их последствий.

Разработанные мероприятия по реализации данного принципа должны:

- гарантировать при возникновении аварийной ситуации, что имеющаяся необходимая информация, внутренние системы связи и координация ликвидации последствий аварийной ситуации обеспечивают защиту всех людей в рабочей зоне;
- предоставлять при возникновении аварийной ситуации информацию соответствующим компетентным органам и аварийным службам, обеспечивать надежную связь с ними;
- предусматривать оказание первой помощи и по возможности психологической поддержки пострадавшим, проведение противопожарных мероприятий и эвакуация всех людей в безопасную зону;
- предоставлять соответствующую информацию всем работникам организации и возможность их подготовки по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным аварийным ситуациям (мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий должны быть согласованы с внешними аварийными службами и другими компетентными органами).

Основные методы обеспечения безопасности условий труда



Основными методами обеспечения безопасности условий труда работников являются:

- Нормализация производственной (рабочей) среды и трудового процесса.
- Непрерывное совершенствование технологических процессов.
- Постоянная модернизация оборудования, машин, механизмов, агрегатов и т.д.
- Устранение, ограничение или уменьшение источников опасностей, включая зоны их распространения.
- Рациональное применение средств коллективной и индивидуальной защиты.
- Иные эффективные методы и мероприятия.

Перечисленные принципы, методы и мероприятия являются элементами системы управления профессиональными рисками, которая представляет необходимую компоненту системы управления охраной труда в любой организации независимо от ее организационно-правового статуса и формы собственности.

В обязательном порядке система управления профессиональными рисками должна предусматривать активное взаимодействие работодателя, работников и других заинтересованных сторон в улучшении условий труда и сохранении здоровья работающих.

Направления защиты от профессиональных рисков

Опыт развития стран с рыночной экономикой показывает, что решение проблем защиты работников от профессиональных рисков требует объединенных действий в области охраны и медицины труда, социального страхования от несчастных случаев и профзаболеваний, договорного регулирования трудовых отношений.

Основные направления защиты работников от профессиональных рисков – это мероприятия, обеспечивающие безопасные условия труда и безопасность производственной деятельности.

Основными направлениями защиты работников от профессиональных рисков являются:

1. Лечебно-профилактическое

Выявление профессиональных заболеваний и начальных проявлений воздействия неблагоприятных факторов; медицинская профилактика и лечение пострадавших, медицинская, социальная и профессиональная их реабилитация, медицинское наблюдение определенного контингента работников до конца их жизни.

2. Аналитико-профилактическое

Наблюдение за условиями труда с выделением групп работающих с высоким уровнем профессионального риска; контроль соответствия санитарно-гигиеническим нормативам действующих техники, оборудования, технологии и гигиеническая экспертиза и сертификация проектируемых; полная информация работающих о степени профессионального риска и возможных социальных последствиях.

3. Аналитико-статистическое

Анализ уровня, динамики, причин профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, производственного травматизма, их последствий (степени утраты трудоспособности, инвалидности, смертности).

4. Оценка профессионального риска и разработка мер по его снижению

Организационно-технические, санитарно-гигиенические меры по снижению профессионального риска, а при их недостаточности – разработка мер по защите временем: установление сокращенной продолжительности рабочего дня, недели, дополнительного отпуска, ограничение стажа работы в данных условиях, предоставление досрочных профессиональных пенсий.

5. Договорное регулирование мер по защите работников от профессиональных рисков



Включение соответствующих мероприятий в качестве раздела в коллективный договор, разработка соглашений по охране труда, четкое оформление обязанностей и прав работника и работодателя в части охраны труда в трудовых договорах.

6. Страхование профессиональных рисков

Страхование профессиональных рисков и компенсация нанесенного работнику ущерба при наступлении страхового случая (подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья).

7. Экономическое стимулирование

Экономическое стимулирование работодателей к защите работников от профессиональных рисков.

Тема 1.3. Основные принципы обеспечения охраны труда

Понятие охраны труда

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

1. Правовые мероприятия по охране труда

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

2. Социально-экономические мероприятия по охране труда

Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры государственного стимулирования работодателей по повышению уровня охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, защиту отдельных, наименее социально защищенных категорий работников, обязательное социальное страхование и выплату компенсаций при возникновении профессиональных заболеваний и производственных травм.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда

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

4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда

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

5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда

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



6. Реабилитационные мероприятия по охране труда

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

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

Основные принципы охраны труда

Основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

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

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

Структура затрат на мероприятия по охране труда

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

Различают следующие виды затрат в области охраны труда:

- Затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- Затраты на выплату компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда.
- Затраты на страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

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

2. Затраты на выплату компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда входят в фонд заработной платы и относятся на себестоимость продукции.

3. Выплачиваемые страховые взносы включаются в себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) либо в смету расходов на содержание страхователя.

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

Экономическая эффективность мероприятий по охране труда – отношение полезного результата (улучшения условий и охраны труда) к затратам на мероприятия по охране труда.



Эффективными являются те затраты, которые в наибольшей мере способствуют достижению поставленной цели.

Показателями экономического эффекта могут быть:

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

Тема 1.4. Правовые основы охраны труда

Основные понятия трудового права

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

Праву присущи следующие признаки: нормативность, общеобязательность, формальная определенность, системность, многократность применения, гарантированность государством.

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

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

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

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

Предметом трудового права являются, как отношения работников с работодателями, так и отношения между трудовыми и профессиональными коллективами.

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

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

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

- Трудовой Кодекс РФ;
- Иные федеральные законы;
- Указы Президента Российской Федерации;
- Постановления Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- Законы и иные нормативные акты субъектов Российской Федерации;



- Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

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

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

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

Правовые источники охраны труда

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

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

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

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

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

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

Трудовой Кодекс РФ устанавливает государственные гарантии трудовых прав и свобод



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

Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления, приказы, распоряжения, правила, инструкции и положения федеральных органов исполнительной власти по вопросам охраны труда относятся к иным нормативным правовым актам. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к таким актам 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).

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

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

Действие нормативных правовых актов

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

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

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

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

Нормативные правовые акты отраслей права, смежных с трудовым правом

Правовое регулирование в области охраны труда также осуществляется:

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



Акты Международной организации труда (МОТ)

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

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

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

Конвенция 1977 г. N 148 о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах;

Конвенция 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 1978 г. N 155 о регулировании вопросов труда;

Конвенция 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и про-изводственной среде;

Конвенция 2006 г. N 187 об основах, содействующих безопасности и гигиене труда .

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

Конвенция 1960 г. N 115 о защите от радиации;

Конвенция 1964 г. N 121 о пособиях в случае производственного травматизма;

Конвенция 1985 г. N 161 о службах гигиены труда;

Конвенция 1980 г. N 162 об асбесте;

Конвенция 1988 г. N167 о безопасности и гигиене труда в строитель-стве;

Конвенция 1990 г. N 170 о химических веществах;

Конвенция 1995 г. N 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах;

Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. N 81 об инспекции труда;

Конвенция 2001 г. N 184 о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве;

Протокол к Конвенции 1981 г. N 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде;

Рекомендация МОТ 1956 г. N 102 о бытовом обслуживании;

Рекомендация МОТ 1993 г. N 181 о предотвращении крупных про-мышленных аварий;

Рекомендации МОТ 2002 г. N 194 о перечне профессиональных за-болеваний и целый ряд других.

Многие международные стандарты в сфере безопасности и гигиены труда применимы в деятельности объектов экономики России. Среди них стандарты ISO серий 9000 и 14000; OHSAS 18001:2007 «Система менеджмента безопасности труда. Требования»; OHSAS 18001:2008 «Руководство по внедрению OHSAS 18001»; МОТ–БГТ 2001 «Руко-водящие принципы по системам управления безопасностью и гигиеной труда (ILO–OSH 2001)» и прочие.

Государственные нормативные требования охраны труда. обязательность их исполнения

Российским законодателем в статье 209 Трудового кодекса РФ требования охраны труда определяются как: государственные нормативные требования охраны труда (в том числе стандарты безопасности труда), а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

В свою очередь статья 211 Трудового кодекса РФ дает определение государственным нормативным требованиям охраны труда:

Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установленные правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов



деятельности, в том числе:

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

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 №1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» к нормативно-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, гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам производственной среды и трудового процесса).

Нормативные акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда:

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

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

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

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

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

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

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



устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса.

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

Порядок принятия актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда

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

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

Трудовой договор между работником и работодателем

Понятие трудового договора

Трудовые отношения возникают между работодателем и работником на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, который является основой их правоотношений.

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

Согласно статьи 20 Трудового кодекса РФ:

Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Отличие трудового договора от договора гражданско-правового характера

Не каждое соглашение о труде является трудовым договором. Дело в том, что трудовой договор существенно отличается от гражданско-правового договора, поскольку на последний не распространяются нормы законодательства о труде – положения Трудового кодекса РФ. Взаимоотношения сторон гражданско-правового договора базируются на нормах гражданского права и регламентируются Гражданским кодексом РФ.

На практике различают следующие основные виды гражданско-правовых договоров, которые чаще называют «трудовыми соглашениями»: договор подряда, договор поручения, авторский договор, договор на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, договор возмездного оказания услуг.



Основными признаками трудового договора являются:

Обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию работу по определенной должности, специальности или квалификации.

Обязанность работника соблюдать правила внутреннего распорядка организации, а в случае его нарушения нести дисциплинарную ответственность.

Этих двух признаков не наблюдается в гражданско-правовых договорах, ибо по ним возникают отношения сторон по поводу получения конкретного результата труда за определенное вознаграждение. При этом подрядчик, поверенный, автор или исполнитель не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, доверителя или организации и организуют свой труд самостоятельно, обеспечивают его безопасность, отвечают за случайную гибель работника или повреждение предмета договора при выполнении своей работы.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случае получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Гарантии при заключении трудового договора

Гарантии при заключении трудового договора сформулированы в статье 64 Трудового кодекса РФ.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок или на определенный



срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Форма трудового договора

В соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор считается оформленным надлежащим образом в день его подписания сторонами при условии, что этот документ содержит все обязательные условия и другие необходимые сведения, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, когда работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Оформление приема на работу

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

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Порядок расторжения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее



реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу, неизбрание на должность и т.п.);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

В каждом случае порядок прекращения трудового договора будет своим. Ниже рассмотрены особенности расторжения трудового договора для отдельных ситуаций.

Объединяет все эти случаи последующее документальное оформление расторжения трудового договора:

- Издается приказ об увольнении. С приказом необходимо ознакомить работника под роспись;
- Делается запись об увольнении в трудовой книжке с указанием основания увольнения или же формируются в электронном виде сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже;
- Сведения об увольнении вносятся в личную карточку работника по форме Т-2;
- Производится окончательный расчет с работником.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

В случае расторжения договора по инициативе работника, работник должен написать заявление об увольнении по собственному желанию не позднее чем за 2 недели до желаемой даты увольнения. По соглашению с работодателем работник может быть уволен и без отработки указанных 2 недель.

В отдельных случаях отработка не требуется в силу закона, например, при зачислении работника в образовательную организацию или при выходе сотрудника на пенсию. После получения работодателем от работника заявления об увольнении запускается стандартная процедура прекращения трудового договора, которая приведена выше.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Здесь ключевым моментом является совместное подписание работником и работодателем соглашения, в котором прописываются все нюансы расторжения трудового договора (срок увольнения, период отработки и передачи дел, дополнительные выплаты при увольнении и т.д.)

Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращает свое действие в срок, который в нем указан. Оформления какого-либо дополнительного документа не требуется. Но за 3 календарных дня до увольнения необходимо письменно предупредить работника о прекращении трудового договора.

Рабочее время

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Выделяют три вида рабочего времени:



1.Нормальное рабочее время — его продолжительность не более 40 часов в неделю, таково рабочее время большинства работников (статья 91 Трудового кодекса РФ);

2.Сокращенное рабочее время— его продолжительность по сравнению с нормальным сокращается на: 16 часов в неделю — для работников в возрасте до шестнадцати лет; 5 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами I или II группы; 5 часов в неделю — для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет; 4 часа в неделю — для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (статья 92 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ рабочее время сокращается на 1 час при работе в ночное время (с 22 до 6 часов) и в предпраздничные дни.

3.Неполное рабочее время. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Сверхурочная работа — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По соглашению между работником и работодателем возможна компенсация сверхурочных работ дополнительным временем отдыха, которое не может быть менее продолжительности сверхурочной работы.

Режим рабочего времени — представляет собой определенный порядок распределения рабочего времени, который устанавливается непосредственно организацией правилами внутреннего распорядка. Он включает следующие элементы:

- вид рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, и др.);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- график сменности.

Особыми режимами рабочего времени являются:

Ненормированный рабочий день — работники, которым установлен этот режим, могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем должен предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 дней.

Гибкий режим рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. При этом работник обязан отработать суммарное количество рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). На работодателя возлагается обязанность организовать учет рабочего времени.

Время отдыха



Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) бывают двух видов:

1. Перерыв для отдыха и питания (обеденный), который в рабочее время не включается. Его продолжительность — не более двух часов и не менее 30 минут. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2. Специальные перерывы (внутрисменные), которые включаются в рабочее время. Такие перерывы предоставляются работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (при наличии двух и более детей — не менее одного часа).

Выходные дни. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Кроме того, в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, некоторых других категорий работников.

Всем работникам предоставляются **ежегодные основные оплачиваемые отпуска** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (**основной отпуск**).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим



днем, работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Правила внутреннего трудового распорядка и дисциплина труда

Понятие правил внутреннего трудового распорядка

В статье 189 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Дисциплина труда (трудовая дисциплина)

Обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину установлена статьей 21 Трудового кодекса РФ.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. 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.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 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 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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



Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

Тема 1.5. Права, обязанность и ответственность работников по соблюдению требований охраны труда

Права и гарантии прав работников на охрану труда

Право работника на охрану труда гарантированы государством. Права и гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда изложены в статье 219 и 220 Трудового кодекса РФ.

Право работников на охрану труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в



- расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Гарантии права работника на охрану труда

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

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

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

На время приостановления работ федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Обязанность работников по соблюдению требований охраны труда и трудового распорядка

Обязанности каждого работника в области охраны труда изложены в ст. 214 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о



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

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

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

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

Ответственность работников за нарушение требований охраны труда

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

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

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

Дисциплинарная ответственность за нарушение законодательства об охране труда

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

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

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

В зависимости от тяжести вины работодатель имеет право:

- объявить работнику замечание;
- объявить работнику выговор;
- уволить работника.

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

Материальная ответственность за нарушение требований охраны труда

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



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

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

Согласно статье 247 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить материальные потери в случае, если его вина доказана работодателем и такой ущерб можно посчитать. При этом, согласно статье 238 Трудового кодекса РФ не учитывается упущенная выгода работодателя.

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

Гражданско-правовая ответственность за нарушение законодательства об охране труда

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

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

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

Административная ответственность за нарушение требований охраны труда

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

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

Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда

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

Тема 1.6. Обязанность и ответственность работодателя по соблюдению требований охраны труда

Обязанность работодателя по соблюдению требований охраны труда

Обязанности работодателя по охране труда раскрыты в статье 212 Трудового кодекса РФ.

Обеспечение сотрудникам безопасных условий труда на их рабочих местах — это приоритетная задача для каждого работодателя. Исходя из этого и формируются основные обязанности работодателя в области охраны труда.

Основными обязанности работодателя в области охраны труда является обеспечение:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;



- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

Ответственность работодателя за нарушение требований охраны труда

Ответственность работодателя за нарушение законодательства об охране труда предусмотрена статей 5.27 Кодекс об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ).

Лицами, которые могут быть привлечены к ответственности по данной статье, являются должностные лица организаций, юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.



В соответствии со статьей 2.4 КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

Нарушение законодательства по охране труда может выражаться как в действии, так и в бездействии должностных лиц.

Статьей 5.27.1 КоАП РФ предусмотрена следующая ответственность:

1. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

3. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

4. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

В случае повторного совершения вышеперечисленных административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.