

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**На тему: Охрана труда «Законодательная и нормативно-правовая  
база безопасности условий труда в организациях различной формы  
собственности»**

## Оглавление

Введение

Глава 1. Общие положения

- .1. Правовые и нормативные основы безопасности труда
- .2. Государственные нормативные требования охраны труда
- .3. Охрана труда. Условия труда

Глава 2. Организация безопасности труда в организациях различной формы собственности

- .1. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия
- .2. Организация и функции служб охраны труда на предприятии
- .3. Особенности охраны труда гражданского персонала военных организаций

Глава 3. Обеспечение охраны труда

- .1. Гарантии работников на безопасный труд
- .2. Обязанности работника в области охраны труда
- .3. Финансирование мероприятий по охране труда

Заключение

Список литературы

## **Введение**

Охрана труда представляет собой систему законодательных актов, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда.

Социальное значение охраны труда состоит в том, что охрана труда способствует укреплению (сохранению) здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в росте производительности труда, подъеме экономики, увеличении производства. Правовое значение охраны труда состоит в правовом регулировании работы по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, организма подростков и трудоспособности инвалидов. Кроме того, вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений трудового коллектива (соответствующего профсоюзного органа) с работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном уровнях.

Охрана жизни и здоровья работников - первостепенная задача и государства, и работодателя по отношению к результатам трудовой деятельности, что является общечеловеческим принципом, отвечающим Всеобщей декларации прав и свобод человека, конвенциям и декларациям Международной организации труда, а также соответствует международным обязательствам Российской Федерации, Конституции Российской Федерации.

Охрана труда сегодня, как никогда, актуальна. Опыт крупнейших мировых компаний показывает, что охрану труда высшие руководители считают одним из главных приоритетов. Так, из десятков показателей деятельности предприятия охрану труда и здоровья своих работников они ставят на второе место, сразу

после квалификации и компетентности персонала. В странах Европейского союза сейчас поднимается вопрос о культуре охраны труда, которая является одним из главных элементов управления предприятием.

Признание человека, его прав и свобод высшей ценностью впервые в российском законодательстве было провозглашено в Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года, а затем получило нормативное закрепление в Конституции РФ.

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (часть 1 статьи 7 Конституции Российской Федерации) . Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. В соответствии со статьей 2 Конституции Российской Федерации признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства .

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, - одно из основных прав человека и гражданина. А охрана труда и здоровья людей провозглашена в части 2 статьи 7 Конституции Российской Федерации как одно из основных направлений социальной политики Российской Федерации.

Закрепление этого конституционного принципа в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязывает работодателя в первую очередь обеспечить своим работникам безопасные условия труда вне зависимости от того, в какой отрасли производства работник занят и вне зависимости от организационно-правовой формы и формы собственности организации.

Это направление реализуется путем провозглашения в нормативных правовых актах различного уровня жизни и здоровья человека высшей ценностью и установления ответственности за нарушение данного принципа.

Действующая система стандартов по охране труда, межотраслевых и отраслевых правил и норм конкретизирует законодательство по охране труда.

Целый ряд документов регулируют вопросы, непосредственно связанные с охраной труда, такие как: обучение по охране труда, трудовой дисциплины, обязательное социальное страхование, возмещение при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве, особенности трудовой деятельности отдельных категорий работников, гарантий и компенсаций работников, вопросы обеспечения безопасных условий труда и другое.

Согласно части 2 статьи 210 ТК РФ реализация этого направления государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда .

Объектом данной работы является охрана труда в Российской Федерации. Предметом работы - система правовых норм, регулирующих систему охраны труда в организациях и на предприятиях. Цель работы - состоит в изучении правового статуса гражданского персонала, комплексном исследовании правоотношений возникших в сфере охраны труда гражданского персонала.

Задачи работы:

1. Исследовать правовые и нормативные основы безопасности труда; государственные нормативные требования охраны труда.

- . Проанализировать систему организации безопасности труда на предприятиях.

- . Изучить систему обеспечения охраны труда.

Обеспечение безопасных условий труда на производстве очень актуальная проблема для современной Российской Федерации, поскольку несчастные

случаи на производстве и профессиональные заболевания влекут физические и нравственные страдания для граждан, сокращение продолжительности жизни, а иногда и смерть.

## **Глава 1. Общие положения**

Вопросы охраны труда охватывают целый круг понятий и направлений в сфере социально-трудовых отношений. Поэтому следует различать охрану труда в узком и широком смысле.

Под охраной труда понимается - 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, обеспечивающие оптимальные условия труда (статья 209 ТК РФ) .

В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая, согласно статье 209 ТК РФ, включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В узком смысле охрана труда рассматривается как один из разделов трудового права, который выступает в виде совокупности правовых средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

### **1.1 Правовые и нормативные основы безопасности труда**

На территории Российской Федерации действует около 3 тысяч нормативных актов, регулирующих отношения в сфере охраны труда, большая часть которых принята еще исполнительными органами бывшего СССР.

Столь крупная нормативная база документов, принятых еще к тому же в иных социально-экономических условиях, создает определенную сложность в регулировании отношений в сфере охраны труда.

Правовое поле для управления, надзора и контроля за безопасностью и охраной труда формируется многообразной и развитой системой законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих разнообразные вопросы и стороны сложной и комплексной проблемы обеспечения условий и безопасности труда. Для реализации законодательных и нормативных требований создана система управления охраной труда (СУ ОТ), за каждым из элементов и органов которой закреплены свои функции, обязанности и область деятельности, ее порядок и процедура.

Все вопросы, связанные с организацией системы охраны труда на предприятиях и в организациях, требования по безопасности труда регулируются законами, законодательными и нормативными правовыми актами.

По правовому уровню документы, регулирующие вопросы безопасности труда можно подразделить на законодательные акты, нормативные правовые акты и иные нормативные документы по охране труда федеральных органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, а также ее субъектов.

Законодательство представляет собой совокупность законов страны в какой-либо области права, в частности в области охраны труда.

Законодательный акт по охране труда - это акт, устанавливающий право работников на охрану труда в процессе трудовой деятельности, принятый или утвержденный законодательным органом.

Нормативный правовой акт по охране труда - это акт, устанавливающий комплекс правовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических требований, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работников в процессе труда, утвержденный уполномоченным компетентным органом.

Основными законодательными актами, регулирующими охрану труда в



Российской Федерации являются: Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации.

Законодательные акты, кроме законов, могут включать указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, а также постановления, письма, положения и другие документы министерств и ведомств.

По общности и действию законодательные и нормативные правовые акты подразделяются на пять уровней.

. Единые акты, действующие на всей территории России для всех предприятий, организаций, учреждений и устанавливающие основные принципы и правила государства в области охраны труда. К ним относятся федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства и федеральных министерств и ведомств. Такие акты утверждаются Государственной Думой, Президентом, Правительством, федеральными министерствами и ведомствами (например, Министерством труда и социального развития).

. Межотраслевые акты, действующие во всех отраслях экономики без исключения. К ним относятся, например, стандарты системы безопасности труда, санитарные нормы и правила работы с отдельными опасными и вредными производственными факторами, гигиенические нормативы и др. Такие нормативные акты разрабатываются и утверждаются только специально уполномоченными федеральными органами.

. Акты субъектов Федерации, действующие только на территории субъекта и регулирующие отдельные вопросы охраны труда применительно к субъекту. Они разрабатываются и утверждаются законодательными и исполнительными органами субъектов Федерации.

. Отраслевые акты, действующие только в той или иной отрасли (металлургической, химической, текстильной) и не имеющие юридической силы

в других отраслях. Они разрабатываются и утверждаются отраслевыми министерствами и ведомствами или другими уполномоченными органами (например, Госгортехнадзором, Госсанэпиднадзором и др.) применительно к конкретной отрасли.

. Нормативные правовые акты предприятия, представляющие собой документы по охране труда, действующие только на конкретном предприятии (приказы, решения, инструкции).

Законодательные и нормативные правовые акты более низкого уровня не должны противоречить актам более высокого уровня. Так, отраслевые акты не должны противоречить межотраслевым, региональные - единым и межотраслевым, предприятий - отраслевым.

Основные законодательные акты по безопасности труда Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (далее Закон) определяет основные направления государственной политики в области охраны труда, которыми являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация законодательных и нормативных правовых актов об охране труда, федеральных и территориальных программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением требований по охране труда;

содействие общественному контролю в области охраны труда;

расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и их анализ;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и

опасными условиями труда;

координация деятельности в области охраны труда;

распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

государственное участие в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональных заболеваниях и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда;

установления порядка обеспечения работников СИЗ и СКЗ, санитарно - бытовыми помещениями, лечебно - профилактическими средствами за счет средств работодателя.

Из более 50 конвенций, ратифицированных Российской Федерацией, более 20 непосредственно затрагивают вопросы создания безопасных условий и охраны труда.

Законодательство Российской Федерации об охране труда основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из ТК РФ, других федеральных законов, содержащих нормы по охране труда в различных отраслях производства, таких, например, как Федеральный закон от 21 июля 1997 года N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов", Федеральный закон от 9 января 1996 года N 3-ФЗ "О радиационной безопасности населения", Федеральный закон от 7 ноября 2000 года N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием"

(далее - Закон N 136-ФЗ); Федеральный закон от 8 апреля 2000 года N 50-ФЗ "О ратификации Конвенции 1986 г. об охране труда при использовании асбеста", Федеральный закон от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", Федеральный закон от 20 июня 1996 года N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" (далее - Закон N 81-ФЗ), а также законов и иных нормативных правовых актов, принятых субъектами Российской Федерации.

Такие нормативные акты позволяют учесть специфику условий труда отдельных категорий работников в различных отраслях производства и соответственным образом обеспечить охрану их труда.

Некоторые Федеральные законы, регулирующие социально-экономические отношения, затрагивают вопросы, связанные с охраной труда, такие как:

Федеральный закон от 1 мая 1999 года N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений";

Федеральный закон от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Законы и иные нормативные акты по охране труда, принятые субъектами Российской Федерации, не должны противоречить федеральным законам, принятым по предметам ведения Российской Федерации и по совместным предметам ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Действие законодательства о труде и об охране труда распространяется согласно статье 11 ТК РФ на:

трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения;

другие отношения, связанные с применением личного труда, если это

предусмотрено ТК РФ либо иным федеральным законом;

работодателей (физических и юридических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных либо учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если другое не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Согласно той же статье 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей) :

"военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

другие лица, если это установлено федеральным законом".

На граждан, работающих на территории иностранного государства, распространяется законодательство о труде и охране труда этого государства. А что касается иностранных работников, работающих на территории Российской Федерации, то на них распространяется наше законодательство, если только международным договором между Российской Федерацией и этим государством не предусмотрено иное.

В соответствии с частью 2 статьи 10 ТК РФ правила международного договора применяются в случае, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового

права .

## **1.2 Государственные нормативные требования охраны труда**

Требования по охране труда регламентированы главой 34 ТК РФ. Государственные требования по охране труда установлены статьей 211 ТК РФ. В соответствии с этой статьей государственными требованиями по охране труда, отраженными в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение здоровья и жизни работника в процессе его трудовой деятельности.

Требования по охране труда распространяются на все организации независимо от формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности. Они обязательны для исполнения при осуществлении любых видов деятельности, включая проектирование, строительство (реконструкцию) и эксплуатацию объектов, конструирование машин, механизмов и иного оборудования, разработку технологических процессов, организацию производства и труда. Требования по охране труда обязательны для исполнения как юридическими, так и физическими лицами.

Пунктом 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 года N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (далее - Постановление Правительства N 399) установлено, что: "в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по

безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда" .

Государственные нормативы по охране труда разрабатываются и принимаются Федеральными органами исполнительной власти в соответствии с пунктом 3 Постановления Правительства N 399 в следующем порядке :

а) межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

б) отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

в) 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 социального развития Российской Федерации".

Постановлением Правительства N 399 также утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Минтруд Российской Федерации разрабатывает межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М);

Федеральные органы исполнительной власти разрабатывают отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О);

Госгортехнадзор Российской Федерации, Госатомнадзор Российской Федерации (ныне Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору) разрабатывают правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ);

Госстандарт Российской Федерации, Госстрой Российской Федерации разрабатывают государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);

Госстрой Российской Федерации разрабатывает строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);

Минздрав Российской Федерации разрабатывает государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы: санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН).

В соответствии с пунктом 5 указанного Постановления Правительства N 399 государственные нормативные требования по охране труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на 2 срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда или решение об их досрочной отмене принимается не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия. Государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия в следующих случаях:

при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;

при изменении межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;



при внедрении новой техники и технологий;  
по результатам анализа производственного травматизма;  
по результатам анализа профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации.

Пересмотр государственных нормативов по охране труда осуществляется в том же порядке, который установлен для их разработки. Органы власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов власти, принимают свои правовые акты, регулирующие вопросы в сфере охраны труда. Более широкий спектр трудовых прав и гарантий по сравнению с федеральным законодательством обеспечивается за счет бюджетных средств субъекта Федерации.

Правила по охране труда обязательны как для работодателя, так и для работников. Бывают случаи, когда в нормативных актах, принятых на федеральном уровне и на уровне субъекта Федерации отсутствуют требования, соблюдение которых при производстве определенных работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда. Тогда работодателю, с учетом мнения выборного профсоюзного или другого представительного органа работников, следует принять необходимые меры, в целях создания безопасных условий труда для своих работников, принимая во внимание конкретные обстоятельства.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются и утверждаются работодателем в соответствии с наименованиями профессий и перечнями видов работ, указанных в межотраслевых или отраслевых инструкциях по охране труда, и должны быть согласованы с представительным органом работников. Для работников, непосредственно занятых на взрывных работах, на работах с грузоподъемными машинами, с обслуживанием электрических установок и установок, работающих под давлением, инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются на основании межотраслевых, отраслевых инструкций по охране труда, утверждаемых федеральными

надзорами Российской Федерации.

Проверка и пересмотр инструкций по охране труда проводятся работодателем один раз в 5 лет. Исключения составляют случаи, рассмотренные выше - о пересмотре государственных нормативных требований по охране труда независимо от установленного срока их действия. Согласно статье 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасными условиями труда своих работников, а работники согласно статье 214 ТК РФ обязаны соблюдать требования охраны труда ,.

### **1.3 Охрана труда. Условия труда**

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

В процессе труда на человека воздействует множество разнообразных факторов производственной среды, которые в совокупности определяют то или иное состояние условий труда.

Производственные факторы подразделяются на технические, эргономические, санитарно-гигиенические, организационные, психофизиологические, социально-бытовые, природно-климатические, экономические.

Условия труда зависят от того или иного сочетания производственных факторов и, в свою очередь, влияют на производительность и результаты труда, на состояние здоровья работающих. Благоприятные условия улучшают общее самочувствие, настроение человека. Создают предпосылки для высокой производительности, и, наоборот, плохие условия снижают интенсивность и качество труда, способствуют возникновению производственного травматизма и заболеваний. Создание здоровых и безопасных условий труда - главная задача

администрации предприятия нанимателя.

Согласно части 1 статьи 210 ТК РФ основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются :

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

государственная экспертиза условий труда;

установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей

природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

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

- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей".

Согласно части 2 статьи 210 ТК РФ реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется в результате согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и других уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

## **Глава 2. Организация безопасности труда в организациях различной формы собственности**

### **.1 Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия**

Актуальность вопросов охраны труда в России еще выше, чем на Западе, и объясняется это тем, что более 80% основных фондов российских предприятий давно выработали свой ресурс. Естественно, что работа на изношенном оборудовании влечет за собой повышенную аварийность, сопровождающуюся несчастными случаями различной степени тяжести. Все это ставит на повестку дня вопросы охраны труда как первоочередные задачи развития предприятия. С одной стороны, решение этих задач дает руководителю определенную степень защищенности и уверенности в том, что завтра его предприятие не остановит инспектор, а на него прокуратура не заведет уголовное дело (в лучшем случае по халатности). С другой - решение вопросов охраны труда дает уверенность персоналу, коллективу предприятия в том, что он работает в комфортных условиях, где выполнены все требования безопасности, и что в случае чего (например, несчастного случая) работник и его семья будут защищены путем компенсационных выплат.

Но самое главное заключается в том, что охрана труда - это не «пассив» предприятия, финансирование которого дает одни убытки, а его «актив», вложения в который сторицей окупаются в кратчайшее время. Необходимо донести до руководителей и закрепить на ментальном уровне тезис о том, что «охрана труда - это выгодно!». Здоровый, уверенный в себе персонал, работающий в комфортных условиях, производит более качественную продукцию, меньше болеет, сокращает непроизводственные затраты, дает более высокую производительность труда и т.д. и т.п. Таким образом, охрана труда

повышает эффективность производства, т.е. является важнейшим элементом конкурентоспособности предприятия.

Как же лучше построить работу по охране труда на предприятии? В первую очередь нужна система - система управления охраной труда (СУОТ), работающая постоянно и планомерно.

СУОТ включает в себя:

- цели, задачи и политику организации в области охраны труда;
- организационную структуру;
- деятельность по планированию;
- распределение ответственности;
- процедуры, процессы и ресурсы для достижения целей;
- анализ результативности мероприятий по охране труда .

Блоки, составляющие систему, достаточно емко отражают суть действий по охране труда. Все эти действия понятны, логичны и требуют стандартизации на предприятии в соответствии с каким-то документом, устанавливающим нормы. И такой документ есть. Это стандарт ГОСТ Р 12.0.006 - 2002 ССБТ «Общие требования к системе управления охраной труда в организации», который гармонизирован с международным стандартом ОН8А5 18001-99 «Системы управления охраной здоровья и безопасностью персонала. Требования».

Казалось бы, все хорошо - бери стандарт и работай. Но дело заключается в том, что стандарт ГОСТ Р 12.0.006 - 2002 на сегодня практически не находит сколько-нибудь широкого распространения. Дело в том, что этот стандарт разрабатывался и принимался в спешном порядке под требования МОТ (Международной организации труда). В результате в нем были допущены многие нестыковки, которые уже через год после его введения в действие потребовали изменений. Эти изменения были внесены с 1 января 2004 года, но темп был упущен. Стандарт не нашел понимания среди руководителей еще и

потому, что заниматься стандартизацией отдельного блока невыгодно. Проще делать всю систему менеджмента сразу по единой схеме.

Следует отметить, что сейчас на предприятиях России активно идет внедрение апробированных во всем мире систем менеджмента качества (СМК) по международному стандарту (МС) ИСО 9001:2000. Такая система является универсальной системой управления, выстраивающей все бизнес-процессы с целью их оптимизации и достижения максимального уровня конкурентоспособности предприятия .

В этом плане, видимо, не стоит изобретать велосипед, а стоит воспользоваться системой менеджмента качества по МС ИСО 9001:2000 и СУОТ рассматривать как отдельный блок (элемент) этой системы.

Тогда все становится на свои места. Предприятиям как воздух нужны такие системы. СМК по МС ИСО 9001:2000 предполагает внедрение восьми принципов качества в практику работы предприятий, которые перестраивают всю систему управления. Что это за принципы?

. «Ориентация на потребителя» означает, что вся работа организации строится исходя из признания зависимости от потребителей, на основе анализа текущих и будущих их потребностей.

. «Лидерство руководителя» означает стремление руководителя к неформальному лидерству, своей деятельностью руководитель должен демонстрировать приверженность к эффективности.

. «Вовлечение работников» всех уровней в решение проблем организации. При этом должна быть создана система мотивации и стимулирования, ориентированная на поощрение инициативы и активности работников.

. «Процессный подход» предполагает подход к управлению деятельности и соответствующими ресурсами как к процессу. Под процессами при этом понимаются не только технологические переделы, но и передача и анализ информации, принятие решений, контроль их исполнения и пр.

. «Системный подход к менеджменту» означает, что все выявленные и документированные процессы должны быть объединены в систему и организованы на достижение целей организации.

. «Постоянные улучшения» являются необходимым элементом поддержания конкурентоспособности организации, который направлен на непрерывное улучшение качества продукции, обслуживания, взаимодействия.

. «Принятие решений на основе фактов» подразумевает устранение неопределенности, неточности и недостоверности в процессе принятия решений.

. «Взаимовыгодные отношения с поставщиками» позволяют произвести отбор оптимальных поставщиков и установить с ними баланс взаимных отношений для повышения эффективности и качества закупок.

Как видим, создаваемая система менеджмента качества на основе этих восьми принципов является сбалансированной системой эффективного управления, охватывающей все аспекты деятельности предприятия. В эту систему великолепно вписывается охрана труда, без которой нормальная и эффективная работа предприятия становится невозможной.

Согласно концепции стандарта ИСО 9001:2000, в основе системы менеджмента качества, а значит, и в основе системы управления охраной труда находятся два принципиальных подхода - процессный и системный.

Процессный подход предполагает выделение каждой процедуры СУОТ в виде отдельного процесса, в котором фиксируются начало (вход), продолжение (основные составляющие, формы, методы или действия) и окончание (выход) с учетом необходимых взаимосвязей. Кроме того, у каждого процесса должен быть свой хозяин процесса, который несет ответственность за качественное его исполнение. И тогда в случае наступления сбоя сразу видно, где, когда и по каким причинам он произошел.

Системный подход означает построение всех процедур (процессов) СУОТ



в виде четкой и логичной взаимосвязанной системы, когда блоки, образующие систему, имеют предельно четкое обозначение, назначение и функции, которые зафиксированы в документальной форме. Суть системы заключается еще и в том, что связи между блоками внутри системы всегда прочнее, чем связи каждого отдельного блока с некими элементами вне системы. Это означает, что система, если она действительно система, прочна и самодостаточна. В настоящее время на большинстве российских предприятий не используется системная документация по охране труда. Поэтому стандартизация СУОТ в рамках СМК настоятельно требует:

) использования традиционных и нахождения новых форм документов (в бумажном и электронном виде);

) создания документов, которые в концентрированном виде отражают систему управления охраной труда на предприятии и ее стандартные важнейшие характеристики. Это могут быть, к примеру:

- цели и политика организации в области охраны труда;
- руководство по управлению охраной труда на предприятии;
- стандарты предприятия по охране труда.

3) разработки и использования документа или блока документов, выражающих перспективы развития СУОТ на определенный период времени и соответствующих изменений в стандартах .

Отметим, что стандарт ИСО 9001:2000 обладает достаточной степенью свободы. Но это не значит, что стандарты предприятия по СУОТ могут обладать большой степенью неопределенности. Они должны быть предельно конкретны. Однако есть один вопрос, который пока не находит четкого толкования: нужно ли отражать в стандарте СУОТ методы наказания?

Российская Федерация относится к числу стран прямого действия законов, содержащих возможные меры наказания или ответственности. Поэтому, с одной стороны, во избежание «перегрузки стандартов» нет необходимости

привязывать эти меры к предприятию, подразделению и должностям. С другой - по так называемым ключевым подразделениям и должностям (находящимся в зоне повышенной ответственности или на которые по статистике приходится наибольшее число нарушений и наказаний) такая конкретизация может быть необходима. Кроме того, необходимо помнить главный девиз стандартов серии ИСО - «Страх убивает качество!». Поэтому этим инструментом надо пользоваться очень осторожно. Другое дело, что в стандарте должна найти выражение система стимулирования персонала, которая в явном виде поощряет безаварийную работу. Пряник (а не кнут) должен стать главным инструментом системы.

Ключевыми терминами в МС ИСО 9001:2000 в области человеческих ресурсов являются: «компетентность», «квалификация» и «подготовка» персонала. Кадры решают все! Этот старый лозунг сейчас, как никогда, актуален. Профессионально - квалификационное развитие персонала является важнейшей ключевой задачей, прямо влияющей (при прочих равных условиях) на качество СУОТ и конкурентоспособность предприятий. Для этого необходимо готовить такие кадры. Качество подготовки слушателей обеспечивается за счет привлечения к процессу обучения ведущих специалистов следующих организаций. Учитывая все возрастающую значимость правового регулирования охраны труда на производстве и в этой связи важную роль соответствующих норм нового Трудового кодекса РФ, на занятиях в институте как в программах курсов повышения квалификации, так и в регулярно проводимых тематических семинарах надлежащее место занимают правовые вопросы. Высококвалифицированные специалисты раскрывают слушателям содержание законодательных актов, регулирующих требования к соблюдению всех норм по охране труда и технике безопасности на производстве при осуществлении всех видов деятельности (при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого

оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда).

Таким образом, на нынешнем этапе обучение является началом, базой построения эффективных систем управления охраной труда. Стандартизация их совместно с СМК по МС ИСО 9001:2000 даст российским предприятиям реальные конкурентные преимущества - эффективное и безопасное производство, а также подготовленный и стимулированный персонал, без которых невозможно завоевание лидерских позиций на рынке, удвоение ВВП и безболезненное вхождение России в ВТО.

## **2.2 Организация и функции служб охраны труда на предприятии**

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ и федеральными органами исполнительной власти, а на территориях регионов - также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Обязанность по созданию на предприятиях и в организациях службы охраны труда установлена статьей 217 Трудового кодекса РФ, согласно части первой которой в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и для контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области .

По вопросам деятельности служб охраны труда создана большая база нормативно-правовых актов - «Электронная библиотека инженера по охране труда», размещенной в Интернете, в которую включено около 2000 документов, содержащих нормативные требования охраны труда, промышленной

безопасности, пожарной и санитарно - эпидемиологической безопасности. В нее входят практически все документы, необходимые для организации и полноценной работы службы охраны труда и других структурных подразделений. Действующие законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда размещены также на многих других сайтах Интернета и доступны для любого пользователя.

При создании организации или при ее первом структурировании особого распорядительного акта о создании службы охраны труда не требуется. Если же решение о создании службы принимается после достижения установленного количества персонала и при наличии уже утвержденной структуры, руководитель организации издает приказ (распоряжение) о создании службы охраны труда, которым одновременно утверждается положение о службе, должностные инструкции сотрудников службы, а также решаются другие основные вопросы организации ее деятельности.

Служба охраны труда организации создается в форме самостоятельного структурного подразделения, подчиняющегося непосредственно руководителю организации или, по его поручению, одному из его заместителей. В штат службы включаются специалисты по охране труда, на должности которых назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц до назначения их на должности специалистов по охране труда должны пройти специальное обучение по охране труда.

В организациях со среднесписочной численностью до 700 работников

(при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда. В организациях с большей численностью работников функции службы охраны труда выполняют бюро охраны труда со штатной численностью работников 3 - 5 единиц (включая должность начальника бюро) или отдел охраны труда со штатной численностью работников от 6 единиц и более.

При определении задач и функций службы охраны труда работодателю целесообразно воспользоваться Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14.

Согласно указанным Рекомендациям перед службой охраны труда необходимо поставить следующие задачи:

организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных, правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя по вопросам охраны труда;

изучение и распространение передового опыта по охране .

Для выполнения поставленных задач на службу возлагаются следующие функции:

) учет и анализ состояния и причин производственного травматизма,

профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

) оказание помощи подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;

) организация, методическое руководство аттестацией рабочих мест по условиям труда, сертификацией работ по охране труда и контроль за их проведением;

) проведение совместно с представителями соответствующих подразделений с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;

) участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;

) согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда;

) разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами;

) оказание организационно - методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

) участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда в организации;

) оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

) участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

) составление отчетности по охране и условиям труда;

) разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;

) организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

) составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

16) оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации

Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);

17) обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;

) организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях;

) организация совещаний по охране труда;

) введение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати стенных газет, витрин и т.д.;

) доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации;

) рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков;

) анализ и обобщение предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при его наличии), разработка направлений их наиболее эффективного использования, подготовка обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

) осуществление контроля за:

соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;



обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве, выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников, согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром; проведением аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов; эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем; состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда; организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно - профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством;

) выполнение иных действий, связанных с обеспечением требований законодательства об охране труда .

Все перечисленные функции должны найти отражение в Положении о службе охраны труда в организации. Для решения поставленных перед службой охраны труда задач и выполнения возложенных на нее функций, сотрудников службы необходимо наделить соответствующими функциональными правами и полномочиями. Согласно указанным выше Рекомендациям по организации работы службы охраны труда в организации, сотрудники службы должны иметь следующие права:

) В любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;

) предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;

) требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;

) направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда; запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труд;

) привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;

) представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;

) представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда;

) выполнять иные действия для выполнения возложенных на службу функций .

Организация труда сотрудников службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями. Рабочие места сотрудников службы следует организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей, в общем - организация рабочих мест должна обеспечивать необходимые условия для выполнения сотрудниками своих обязанностей. Одним из элементов организации рабочих мест сотрудников службы охраны труда является оборудование кабинета (уголка) по охране труда, в котором сотрудники проводят обучение, инструктаж, семинары, лекции, выставки и иные мероприятия. При решении этого вопроса работодателю следует

руководствоваться Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создание кабинета охраны труда: в организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций - уголка охраны труда.

В организациях, производственная деятельность которых связана с перемещением работников по объектам и нахождением на временных участках работы (например, при работе вахтово-экспедиционным методом), целесообразно оборудовать передвижные кабинеты охраны труда и уголки охраны труда. Под кабинет охраны труда отводится специальное помещение (одна или несколько комнат (кабинетов), которое оснащается техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

Уголок охраны труда оформляется в зависимости от площади, выделяемой для его размещения. Например, он может быть представлен в виде стенда, витрины или экрана, компьютерной программы. Тематическая структура кабинета охраны труда и уголка охраны труда предполагает включение общего и специальных разделов. Общий раздел содержит законы и иные нормативные правовые акты по охране труда, принятые на федеральном уровне и уровне соответствующего субъекта Российской Федерации, локальные нормативные акты организации, информацию об управлении охраной труда в организации, а также общие сведения по обеспечению безопасных условий труда, в том числе об опасных и вредных производственных факторах, средствах коллективной и индивидуальной защиты, действиях человека при возникновении чрезвычайных

ситуаций, аварий.

Оснащение кабинета охраны труда и уголка охраны труда диктуется выбранным составом общего и специальных разделов и формируется исходя из используемых и планируемых к использованию носителей информации, которыми могут быть печатная продукция, кино- и видеопродукция, компьютерная продукция, программы радиовещания, натурные образцы, тренажеры, манекены и макеты. Процесс организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда предусматривает: соответствие требованиям (в комплексе целей, содержания и форм работы), которые каждая организация определяет с учетом своих особенностей и первоочередных задач, в части охраны труда; осуществление доступности посещения кабинета охраны труда или уголка охраны труда работниками организации и получение ими достоверной информации по вопросам охраны труда; планирование работы (в соответствии с перспективным и текущим планами работы): осуществление контроля за его посещением работниками организации .

Служба охраны труда или лицо, ответственное за работу кабинета охраны труда (уголка охраны труда) в организации:

) составляет план работы кабинета охраны труда (уголка охраны труда), включающий разработку конкретных мероприятий на определенный срок, с указанием лиц, ответственных за их проведение;

) организует оборудование, оснащение и оформление кабинета охраны труда (уголка охраны труда);

) организует проведение плановых мероприятий.

В целях координации и повышения эффективности работы кабинетов охраны труда и уголков охраны труда федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, службам охраны труда организаций рекомендуется разрабатывать предложения по установлению дополнительных требований к

кабинетам охраны труда (уголкам охраны труда) и организационным формам их работы, оснащению и методическому обеспечению кабинетов охраны труда и уголков охраны труда подведомственных организаций, их структурных подразделений. Свою деятельность служба охраны труда осуществляет во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда (при наличии такового в организации), уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда органами государственного надзора; контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Контроль за деятельностью службы осуществляет руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Ответственность за результаты деятельности службы несет руководитель службы и ее сотрудники. Объем такой ответственности определяется Положением о службе, должностными инструкциями сотрудников, а также иными локальными нормативными актами организации.

## **2.3 Особенности охраны труда гражданского персонала военных организаций**

Несмотря на сложившиеся в последние годы позитивные тенденции в сфере охраны труда, включая динамику ежегодного снижения производственного травматизма, в целом состояние условий и охраны труда во многих организациях Российской Федерации, в том числе и в воинских частях (военных организациях), остается неудовлетворительным.

Наибольшее количество составляют нарушения, связанные с обучением и инструктированием работников по охране труда. Наиболее распространенными нарушениями законодательства в этой сфере являются не прохождение руководителями и специалистами проверки знаний по охране труда, допуск работников к самостоятельной работе без обучения и проверки знаний по охране труда и стажировки на рабочих местах. А также не обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предусмотренными отраслевыми нормами

В настоящее время в военных организациях действуют приказы министра обороны Российской Федерации: «О мерах по обеспечению безопасности труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 12 сентября 1995 г. N 302; «Об организации выполнения в Вооруженных силах Российской Федерации Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 22 сентября 1999 г. N 425; «О выполнении в Вооруженных Силах Российской Федерации отдельных нормативных правовых актов о труде и охране труда» от 12 апреля 2000 г. N 167; «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний гражданского персонала Вооруженных сил Российской Федерации» от 25 марта 2000 г. N 145 и др.

Однако ряд приказов министра обороны Российской Федерации по

вопросам охраны труда в военных организациях в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ устарели либо отражают прежнее состояние трудового законодательства. Поскольку базируются на нормативных предписаниях, утративших в настоящее время. В установленном порядке они не отменены, поэтому их применение возможно только с учетом действующего трудового законодательства по вопросам охраны труда.

Таким образом, все установленные ТК РФ (разд. X) требования по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников должны применяться и к гражданскому персоналу с учетом специфики их деятельности. В локальных актах, таких как коллективные договоры воинских частей, нормы охраны труда образуют самостоятельный раздел или же оформляются в виде приложений к ним - соглашений об охране труда.

Об охране труда можно судить как о многоуровневой системе мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий трудовой деятельности, осуществляемых государственными органами, органами местного самоуправления, работодателями и самими работниками. Кроме того, охрана труда предполагает рассмотрения в различных аспектах: медицинском, техническом, социальном, экономическом и т.д.

Правовая охрана труда как институт трудового права представляет собой систему правовых норм, непосредственно направленных на создание таких условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников и обязательны для выполнения всеми субъектами трудовых правоотношений. При этом, под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников.

В Российской Федерации охрана труда является частью государственной политики, основные направления которой в производственной деятельности



предусмотрены ст. 210 ТК РФ. Несмотря на государственное управление охраной труда, правовые нормы по охране труда устанавливаются как в централизованном порядке, так и на локальном уровне, находя свое отражение в коллективном договоре, соглашении по охране труда, принимаемых в организации.

Основными источниками правовой охраны труда являются ТК РФ (гл. 33-36) и подзаконные нормативные правовые акты.

Так, Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. N 399 утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, т.е. согласно ст. 211 ТК РФ правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Действующая система подзаконных нормативных правовых актов состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Они разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти.

Обязанности командира воинской части по обеспечению надлежащих условий труда. Работа по обеспечению безопасности труда гражданского персонала военных организаций осуществляется как в соответствии с общим законодательством об охране труда, так и на основании ведомственных нормативных актов, действующих в этой сфере трудовых отношений. Среди последних, наиболее значительным нормативным актом является Руководство по организации работы по охране труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, введенное в действие приказом министра

обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. N 302.

Организация работы по охране труда заключается в планомерном и целенаправленном осуществлении различных мероприятий по охране труда (правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных) в целях создания здоровых и безопасных условий труда как в целом на предприятии, в учреждении и организации, так и на отдельном рабочем месте.

Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 30 мая 2003 г. утверждены санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» (с изменениями от 25 апреля 2007 г.), в которых содержатся требования к площади, освещенности рабочих мест и некоторым другим показателям. Так, например, площадь на одно рабочее место пользователей ПЭВМ на базе электроннолучевой трубки должна составлять не менее 6 квадратных метров, в помещениях культурно-развлекательных учреждений на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) - 4,5 квадратных метра.

В указанных правилах содержатся и другие требования по оборудованию рабочих мест пользователей ПЭВМ;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение, применение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При выполнении работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, как определено Постановлением Правительства

Российской Федерации от 15 июля 1999 г. N 825, требуется обязательное проведение работникам профилактических прививок. К таким работам отнесены: строительные, сельскохозяйственные, гидромелиоративные, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные работы на территориях неблагоприятных по инфекциям. Отсутствие требующихся прививок влечет отказ в приеме граждан на работу либо отстранение их от названных работ, что предусмотрено ст. 5 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ;

недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний. Данная обязанность одновременно установлена и ст. 76 ТК РФ;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на 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, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Согласно ст. 223 ТК РФ в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки. Создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой; производится перевозка транспортными средствами организации либо за ее счет в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям и др.;

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного управления охраной труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки. По требованию этих должностных лиц работодатель на основании ст. 76 ТК РФ обязан отстранять работников от работы либо не допускать их к ней;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда. Командир воинской части (работодатель) обязан ежегодно выделять на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых коллективным договором. Данные средства аккумулируются в фонде охраны труда воинской части и подлежат расходованию исключительно по целевому назначению.

Принципиально новые требования, относящиеся к финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусматривает ТК РФ, который статьей 226 обязывает организации независимо от организационно-правовых форм (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) выделять на эти мероприятия денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Поэтому данные положения о финансировании охраны труда относятся только к унитарным предприятиям Министерства обороны Российской Федерации, имеющим имущество на праве хозяйственного ведения. Причем в любом случае работники не несут никаких расходов на эти цели.

Фонды охраны труда могут также создаваться в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации и на территориях регионов.

Все работники военных организаций, в том числе их руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, что определено ст. 225 ТК РФ. При этом, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим

и инструктаж по охране труда должны проводиться работодателем или уполномоченным им лицом не только с работниками при приеме их на работу, но и при переводе их на другую работу в пределах организации.

Перед началом всех видов работ руководитель военной организации должен обеспечить прохождение всеми работниками инструктажа по охране труда, осуществляемого в соответствии с ГОСТом 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда». Государственным стандартом, а также ст. 225 ТК РФ и Руководством предусмотрены пять видов инструктажа в зависимости от их целевого назначения:

а) вводный - при поступлении на работу со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися, прибывшими в организацию на производственное обучение или практику, с военнослужашими, привлекаемыми к работе на производственных объектах, а также с учащимися в образовательных учреждениях всех видов перед началом лабораторных и практических занятий в учебных лабораториях, мастерских, на участках, полигонах и др. Данный инструктаж проводят главный инженер либо начальник службы охраны труда (сотрудники этой службы), а с учащимися в учебном заведении - преподаватель, с обязательной его фиксацией в контрольном листе прохождения инструктажа (хранится в службе кадров) и в журнале регистрации вводного инструктажа. Этот инструктаж проводится в соответствии с утвержденной командиром воинской части программой в специально оборудованном помещении (кабинете охраны труда). Программой должны быть учтены правила, нормы и инструкции по охране труда, а также специфика производственной и хозяйственной деятельности предприятия;

б) первичный - на рабочем месте непосредственно до начала производственной деятельности. Производится с теми же лицами, за исключением тех работников, которые не связаны с обслуживанием,

испытанием, наладкой и ремонтом машин, механизмов и оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Перечень работников, а также программа проведения этого инструктажа утверждаются в военной организации главным инженером по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным комитетом предприятия. Этот инструктаж проводится индивидуально с каждым работником или с группой лиц, о чем делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и в контрольном листе прохождения инструктажа. После этого инструктажа все работники должны в течение 2-14 смен (в зависимости от характера работы и их квалификации) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением) по воинской части (военной организации). Работники, имеющие стаж работы по специальности не менее трех лет и переходящие на работу в другое структурное подразделение с сохранением характера их прежней работы и типа оборудования, на котором они работали ранее, могут быть освобождены от стажировки главным инженером по согласованию со службой охраны труда и профсоюзным комитетом предприятия. После прохождения стажировки, проверки теоретических знаний и приобретенных навыков безопасной работы работники допускаются к самостоятельной работе. Об этом также делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и в контрольном листе прохождения инструктажа;

в) повторный - проводится со всеми работниками, за исключением перечисленных в п. «б», причем независимо от их квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы и не реже одного раза в полугодие. Проведение инструктажа отмечается в журнале регистрации прохождения повторного инструктажа. Он проводится по программе первичного инструктажа на рабочем месте в полном объеме;

г) внеплановый - производится при необходимости:

при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;

при изменении технологического процесса, замене оборудования, инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

при нарушении работниками требований по охране труда, которые привели или могли привести к травме, аварии, взрыву, пожару, отравлению;

по требованию органов контроля и надзора;

при длительном перерыве в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, более чем на 30 календарных дней, а для остальных - 60 дней.

Объем и содержание данного инструктажа определяются в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

О проведенном инструктаже делается отметка в журнале регистрации прохождения инструктажа;

д) целевой - проводится в следующих случаях:

при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (вне предприятия, цеха, погрузка, выгрузка, уборка территории и т.п.);

при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и прочие документы.

Проведенный инструктаж фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

Указанные виды инструктажа по охране труда (первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой) осуществляются непосредственным руководителем работ (мастером, прорабом, инструктором



производственного обучения). Все они должны завершаться проверкой теоретических знаний и приобретенных навыков безопасной работы. Если работник не выдержал эту проверку, то он вновь должен пройти соответствующий инструктаж. Журналы регистрации прохождения инструктажа по охране труда должны быть предусмотрены номенклатурой дел организации и структурных подразделений, а оформленные контрольные листы прохождения инструктажа по безопасности труда хранятся в службе кадров.

Как предусмотрено ст. 212 ТК РФ, допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда, запрещается. Работник, не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, подлежит безусловному отстранению от работы (недопущению к работе). Если эти обучение и проверку знаний и навыков работник не прошел не по своей вине, то ему производится оплата за все время отстранения как за простой (ст. 76 ТК РФ).

Особенности в регулировании условий труда лиц гражданского персонала связаны в основном с вопросами оплаты труда: при повышении ее размеров различным категориям работников, установлении им тарифных ставок (должностных окладов), введении различных надбавок и доплат, предоставлении гарантийных и компенсационных выплат.

При рассмотрении вопроса об особенностях оплаты труда лиц гражданского персонала необходимо обратить внимание на ряд общих положений, касающихся в целом источников финансирования средств на оплату труда таких работников.

Согласно ст. 71 Конституции РФ установление системы федеральных органов исполнительной власти, порядка их организации и деятельности находится в ведении Российской Федерации. Поэтому финансирование оплаты труда лиц гражданского персонала производится в основном за счет средств

бюджета, как правило, федерального бюджета, на что указывается в соответствующих нормативных правовых актах.

С учетом тех изменений, которые были внесены Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122 в действующее законодательство РФ. В статье 135 Трудового кодекса РФ говорится, что работникам организаций, финансируемых из бюджетов, системы заработной платы, размеры тарифных ставок, должностных окладов, различного рода выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Что касается выплат действующих тарифных ставок и должностных окладов гражданскому персоналу воинских частей, привлекаемому для выполнения задач по защите конституционных прав граждан в условиях чрезвычайного положения, а также в зонах вооруженных конфликтов, определяемых Правительством РФ, была установлена с повышением на 100% за дни фактического пребывания в условиях чрезвычайного положения и в зонах вооруженных конфликтов.

Было также разрешено Министру обороны РФ устанавливать гражданскому персоналу подчиненных воинских частей, находящихся на территориях государств - бывших республик СССР, дополнительные гарантии и компенсации к заработной плате, в частности, районные и другие повышающие коэффициенты, другие льготы и преимущества в размерах и на условиях, предусмотренных законодательством страны пребывания.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 9 февраля 2004 г. N 65 «О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» (с изменениями от 8, 30 декабря 2005 г., 4 октября, 22 декабря 2006 г., 10 марта, 25 июля, 15 августа, 6 октября, 1 декабря 2007 г., 22

июля, 24 декабря 2008 г.) Лицам гражданского персонала, работающим в дислоцированных на постоянной основе в воинских частях на территории Чеченской Республики, командированным в воинские части, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на административной границе с Чеченской Республикой в составе воинских частей, выплачивают:

должностные оклады (тарифные ставки) в полуторном размере;

суточные по установленной норме с применением коэффициента 1,1;

дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы на территории Чеченской Республики, но не более четырнадцати календарных дней.

Таким образом, рассмотрение вопросов об особенностях регулирования труда лиц гражданского персонала показало, что действующее законодательство РФ в этой области весьма разнообразно: можно назвать как различные федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ, так и многочисленные нормативные правовые акты соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Действие всех этих актов затрагивает права и законные интересы значительной категории граждан, работающих по трудовому договору и относящихся к лицам гражданского персонала.

### **Глава 3. Обеспечение охраны труда**

Обеспечение охраны труда по ТК РФ осуществляется в виде государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства в сфере охраны труда, общественного контроля путем создания технических инспекций, комитетов и комиссий по охране труда, закрепления в законодательных актах различной юридической силы обязанностей по обеспечению и соблюдению безопасных условий труда, путем установления различного рода гарантий и компенсаций для отдельных категорий работников, обязательного социального страхования работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также выплате возмещения при причинении вреда здоровью работников.

Государственное управление охраной труда осуществляется в процессе объединения функций государства, работодателя и работника в области охраны труда.

Организация охраны труда регулируется главой 35 ТК РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" .

В статье 2 ТК РФ нашли отражение принципы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, закрепленные в статье 37 Конституции Российской Федерации. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе и на охрану труда,

выражает одну из важных целей трудового законодательства, предусматривающую создание благоприятных условий труда (статья 1 ТК РФ). В частности, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации). Каждый работник имеет право в соответствии со статьями 110 - 119, 219, 220 ТК РФ, что вполне соответствует конституционным принципам, а также положениям Международного пакта от 16 декабря 1966 года "Об экономических, социальных и культурных правах" о праве каждого на справедливые и благоприятные условия труда, на справедливые и безопасные условия труда:

еженедельный непрерывный отдых не менее 42 часов - выходные дни; сокращенный рабочий день, оплачиваемые перерывы в работе, дополнительный и основной ежегодный отпуск, в установленных ТК РФ случаях;

своевременную выплату заработной платы, на льготы и компенсации, установленные в связи с особым характером работ;

на обязательное возмещение вреда, причиненного работнику при исполнении им трудовых обязанностей, обязательное социальное страхование;

на установление государственных гарантий обеспечения прав работников, а также на осуществление государственного надзора и контроля в сфере безопасности труда.

Каждый имеет право на безопасный труд, то есть отвечающий требованиям охраны труда, установленным государством. Если человеку приходится работать на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то он должен иметь информацию об этом и обо всех возможных способах и средствах защиты своего здоровья. Государство является гарантом безопасного и справедливого труда, разрабатывая законы и нормативные акты, регулирующие отношения по охране труда, распределяя обязанности по их исполнению, контролируя выполнение этих обязанностей. В

соответствии с частью 2 статьи 7 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, а также обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

Согласно статьям 253, 265 ТК РФ ограничено применение труда женщин на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда и запрещено использование труда граждан, не достигших возраста 18 лет, а также лиц, которые имеют противопоказания по здоровью .

Однако женщины зачастую в большей мере страдают от безработицы, поэтому вопреки нормам законодательства часто бывают заняты на работах, где запрещено применение их труда: на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, на работах со значительной долей тяжелого физического труда и других.

Ограниченным должно быть применение труда женщин также на подземных работах, за исключением нефизических работ либо работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещено использование труда женщин на работах, которые связаны с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (либо) 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 при согласии Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 253 ТК РФ).

В настоящее время следует руководствоваться Перечнем, утвержденным Постановлением N 162. Этот Перечень содержит 456 видов тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда в различных отраслях производства, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

Он может быть дополнен другими видами работ в коллективных договорах, заключаемых между работодателями и работниками организаций.

Работодатель имеет право заключать трудовой договор с женщинами на выполнение работ, включенных в Перечень к Постановлению N 162, только при соблюдении таких условий, как обеспечение безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, а также при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

В Постановлении Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжести вручную" (далее - Постановление N 105) определены нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час) предельно допустимая масса груза не должна превышать 10 кг, а при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Согласно части 1 статьи 265 ТК РФ запрещено применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (либо) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, таких как: игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами.

Как следует из части 3 статьи 265 ТК РФ, перечни работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, который установлен Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений.

В настоящее время при использовании труда подростков работодателю следует помимо норм части 1 статьи 265 ТК РФ руководствоваться Постановлением N 163 и Перечнем к нему.

В приложении к Постановлению Минтруда Российской Федерации от 7 апреля 1999 года N 7 "Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" определены Нормы предельно допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

### **3.1 Гарантии работников на безопасный труд**

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право "свободно распоряжаться своими способностями к труду; выбирать род деятельности и профессию, а также на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены".

В статье 220 ТК РФ установлены основные гарантии работников на труд, соответствующий требованиям охраны труда, а статья 212 ТК РФ определяет круг основных обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

Статья 220 ТК РФ гласит:

"Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это



время 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

Возникший по своей вине простой работодатель обязан оплатить (не ниже 2/3 средней заработной платы работника - часть 1 статьи 157 ТК РФ). А согласно части 2 этой же статьи ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В соответствии с частями 7 - 9 статьи 220 ТК РФ "отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к

дисциплинарной ответственности.

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

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

Законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда предусмотрены также и такие меры воздействия, как:

государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда (об этом более подробно сказано в разделе 4.1 настоящей книги);

дисциплинарную, материальную, гражданско-правовую ответственность лиц (статья 419 ТК РФ), административную (статьи 5.27, 5.44 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ)), уголовную (статья 143 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ)), виновных в нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда;

меры воздействия на организации, нарушившие требования охраны труда (ответственность организаций за выпуск и поставки продукции, не соответствующие требованиям охраны труда, приостановление деятельности организаций или их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда).

### 3.2 Обязанности работника в области охраны труда

В статье 214 ТК РФ регламентированы обязанности самого работника в области охраны труда. 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 медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Все лица, участвующие в производственной деятельности организации, являются ее работниками, начиная от руководителя организации и заканчивая простым рабочим. Отсюда следует, что обязанности работника, регламентируемые нормами статьи 214 ТК РФ, распространяются на все названные категории работников.

Но для каждой категории работников объем обязанностей в сфере охраны труда различен и зависит от занимаемой должности.

Так, например, работники, выполняющие организационно-

распорядительные функции, обязаны соблюдать межотраслевые и отраслевые правила охраны труда, санитарные нормы и правила, а также перечень их обязанностей определен в должностных инструкциях этой категории работников.

Для работников, занятых производственной деятельностью, перечень обязанностей определен инструкциями по охране труда, которые разрабатываются на основе межотраслевых и отраслевых инструкций по охране труда.

Руководящие работники, специалисты и другие категории работников в случае осуществления работы в условиях с вредными и (или) опасными условиями труда также обязаны выполнять требования, содержащиеся в инструкциях по охране труда.

Все работники, начиная от руководителя и заканчивая любым простым работником, обязаны исполнять свои обязанности в сфере охраны труда, внося таким образом свой вклад в создание безопасных и благоприятных условий труда.

Работники, обязаны 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; проходить обязательные предварительные и периодические и внеочередные медосмотры; 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).

Выполнение указанных обязанностей позволит уменьшить риск

возникновения ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников, количество несчастных случаев на производстве, а также даст возможность работодателю принять меры для профилактики подобных ситуаций.

На некоторые категории работников возложены законодательством дополнительные обязанности в области охраны труда. Так, например, согласно части 2 статьи 9 Федерального закона от 21 июля 1997 года N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" работники опасного производственного объекта обязаны в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте.

Несоблюдение работником этих обязанностей в отдельных случаях является дисциплинарным проступком и может повлечь за собой не только дисциплинарное взыскание, но и отстранение от работы.

Статьей 76 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя отстранить от работы или не допустить к ней работника, не прошедшего предварительный или периодический медосмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Согласно части 2 статьи 76 ТК РФ работодатель отстраняет от работы или не допускает к работе работника на весь период времени до устранения обстоятельств, ставших основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

На весь период недопущения к работе (отстранения) работник и работодатель освобождаются от выполнения своих обязанностей по трудовому договору.

В соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 121 ТК РФ время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его

отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются. Заработная плата за этот период согласно части 3 статьи 76 ТК РФ не начисляется за исключением предусмотренных федеральными законами случаев.

Однако это не относится к работнику, который допустил вышеуказанные нарушения не по своей вине. Ему производится оплата за период отстранения как за вынужденный простой, а время отстранения включается в стаж работы, дающий право на отпуск.

Отстранение, согласно ТК РФ, - это недопущение работника к выполнению его основных трудовых обязанностей по основаниям, предусмотренным статьей 76 ТК РФ.

Работодатель в соответствии с нормами той же статьи также обязан отстранить от работы или не допустить к работе в этот день работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

В том случае, когда нарушение работником правил охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, повлекло тяжкие последствия, такие как: несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, работодатель согласно подпункту "д" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ имеет полное право уволить такого работника.

Работник обязан соблюдать требования охраны труда в интересах самого себя и находящихся с ним рядом людей, поскольку это является одной из основных гарантий того, что с ним и работающими рядом не произойдет несчастный случай на производстве.

Основные требования к работнику по соблюдению им требований охраны труда указываются в трудовом договоре.



### **3.3 Финансирование мероприятий по улучшению условий труда**

Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда установлен в соответствии со статьей 226 ТК РФ.

В статье 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является участие государства в финансировании мероприятий по охране труда. Для реализации этого направления государственной политики органы государственной власти Российской Федерации в сфере охраны труда наделены полномочиями разрабатывать и реализовывать федеральные целевые и отраслевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств федерального бюджета. А органы государственной власти субъектов Российской Федерации полномочны принимать участие в разработке и реализации федеральных целевых программ, разрабатывать и утверждать территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств бюджета субъектов Российской Федерации.

В соответствии с вышеизложенным в части 1 статьи 226 ТК РФ сказано, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется "за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления".

Согласно части 2 статьи 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.



В статье 226 ранее действовавшего ТК РФ был предусмотрен такой источник финансирования мероприятий по охране труда, как средства от штрафов, порядок использования которых определялся Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2000 года N 507 "О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда".

Статьей 226 ТК РФ также установлено, что: "Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)".

В соответствии с частью 1 статьи 115 ГК РФ федеральное казенное предприятие - это унитарное предприятие на праве оперативного управления, созданное на базе государственного или муниципального имущества. Такое предприятие может быть создано в случаях и в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 14 ноября 2002 года N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях".

Федеральное учреждение - это организация, созданная на базе государственной собственности, принадлежащей Российской Федерации, для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично (статьи 120, 214, 296 ГК РФ).

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2004 года N 71 "О создании, реорганизации и ликвидации федеральных государственных учреждений" решения о создании, реорганизации и ликвидации федеральных государственных учреждений принимаются Правительством Российской Федерации.

На праве оперативного управления государственным имуществом,

находящимся в ведении Федерации или ее субъекта, осуществляют свою деятельность бюджетные учреждения образования, здравоохранения, науки и культуры.

Федеральные учреждения основаны на государственной собственности Российской Федерации, учреждения субъектов Федерации - на государственной собственности, принадлежащей субъекту Российской Федерации (республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам).

Постановлением Минтруда Российской Федерации от 27 февраля 1995 года N 11 "Об утверждении Рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда" утвержден комплекс мероприятий по улучшению условий труда.

Законодателем также регламентирована возможность создания фондов охраны труда у работодателей, в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

При создании таких фондов необходимо руководствоваться статьей 118 ГК РФ и статьей 7 Федерального закона от 12 января 1996 года N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".

Кроме того, в ТК РФ определено, что работник не несет никаких расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 мая 2006 года N 390 "Об утверждении Правил финансирования в 2006 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" (далее - Постановление N 390) приняты Правила, определяющие порядок и условия частичного финансирования в 2006 году предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и

профессиональных заболеваний работников страхователя, включая финансирование санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

В пункте 2 Постановления N 390 приведен на 2006 год перечень предупредительных мер, которые финансируются за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## Заключение

Невозможно исключить полностью воздействие неблагоприятных факторов на работающего даже там, где применяются передовые технологии, новейшее оборудование, строго соблюдаются нормы и требования по охране труда.

Российским законодательством предусмотрены различные виды ответственности за нарушение законодательства в сфере охраны труда: гражданско-правовая, дисциплинарная, материальная, административная и уголовная. Предусмотрены различные меры воздействия в виде установления ответственности организации за выпуск и поставку продукции, не соответствующей требованиям охраны труда, приостановления деятельности организаций или их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда, а также ликвидации организации или прекращения деятельности ее структурного подразделения вследствие нарушения требований охраны труда.

Приоритет сохранения жизни и здоровья работников является общечеловеческим принципом, и закрепление именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место в ряду обязанностей работодателя обязанность по обеспечению безопасных и благоприятных условия труда его работникам, а если он не сумел обеспечить, то приходится отвечать за нарушение требований в сфере охраны труда.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя. Закон об основах охраны труда устанавливает обязанность работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда.

В последние годы было принято немало важных законодательных актов, направленных на повышение уровня охраны труда работников. Однако реализация положений этих документов еще не стала первоочередной задачей в

трудовых отношениях. Уклонение работодателей от выполнения своих обязанностей по созданию условий труда, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, приводит к значительному росту несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве.

По данным РАМН, в настоящее время только 1/5 часть всех производств отвечает санитарным нормам. В Российской Федерации в результате ненадлежащих условий труда происходит до 40% трудопотерь по болезням.

Определенные обязанности по обеспечению охраны труда в организациях возлагаются и на работника, который должен:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

обучиться безопасным методам и приемам выполнения работ, прослушать инструктаж по охране труда и пройти стажировку на рабочем месте, знать требования охраны труда и пройти проверку этих знаний;

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).

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать его к выполнению трудовых обязанностей.

Закон об основах охраны труда регулирует также вопросы соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, обучения и

профессиональной подготовки по охране труда. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

В настоящее время исполнение Программы "Здоровье работающего населения России на 2004 - 2015 годы" даст возможность существенно снизить уровень профессиональных заболеваний, а также привести большинство рабочих мест в соответствие с требованиями охраны труда.

## Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 года № 6 и 7-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г №197-ФЗ (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.1996. №10-ФЗ (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Федеральный Закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 №181-ФЗ (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 №125-ФЗ (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Закон РФ «Об охране окружающей природной среды» от 19.12.1991 (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 №2490-1 (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Положение о федеральной инспекции труда. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 28.01.2000г. №78 (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».
- . Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве. Утверждено Постановлением Правительства РФ от 11.03.1999г. №279 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 28.01.2000 г. №78, от 24.05.2000 г. №406, Постановление Правительства РФ от 24.10.2002 года № 73) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».

. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний. (Утверждено Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 г. №967) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс»..

. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. (Утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 22.01.2001 года №10) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».

. Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива. (Утверждены Постановлением Министерства труда РФ от 08.04.1994 г. №30 и приложения к Постановлению Министерства труда РФ от 18.10.2006 года №4-3) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».

. Рекомендации по формированию и организации совместных комитетов (комиссий) по охране труда. (Утверждены Постановлением Министерства труда РФ от 12.10.1994 г. №64, Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» № 181-ФЗ от 17.07.1999 года) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».

. Типовое Положение об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда. (Утверждено постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 30.05.2006 г. №3-8) (с изменениями на 10.05.2012) // СПС «КонсультантПлюс».

. “Выход - в создании реального механизма защиты”: Материалы Генсовета ФНПР от 16.09.2001 г. // Профсоюзы и экономика. 2001. № 6.

. Материалы III съезда профсоюза работников лесных отраслей РФ. М.: Профиздат, 2001. - 346 с.

. Материалы IV пленума ЦК профсоюза работников лесных областей РФ от 27 февраля 2002 года. М.: Профиздат, 2002. - 384 с.

. Александров Б.К., Дворянчиков К.Б. и др. Работа профсоюзных организаций по обеспечению охраны труда. М.: Юристъ, 1999.



- . Безопасность жизнедеятельности / Под ред. К.З. Ушакова. М. : издательство Московского горного университета, 2001. - 348 с.
- . Гурьянова Л.П. Теория и практика заключения коллективных договоров. М.: АтиСО, 2001. - 234 с.
- . К IV съезду ФНПР. Спецвыпуск научного журнала Академии Труда и социальных отношений. М., 2001. - 188 с.
- . Кодекс РФ об административных правонарушениях от 06.12.2007 № 333-ФЗ. - М.: Гросс Медиа, 2011. -256с.
- . Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда: Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 года (№155); Рекомендация о безопасности и гигиене труда 1961 года (№164).
- . Кудрин А.Н., Ефимов А.В. Разработка инструкций по охране труда в организациях. Сборник документов и рекомендаций. Москва, изд-во «Аркти», 2005.
- . Масленников М.М.. Организация работы по охране труда в организации. Методические рекомендации для руководителей организации. Москва, изд-во «Аркти», 2004.
- . Охрана труда на предприятии. Функции профсоюзных организаций. Екатеринбург: Изд. “Правовед”, 2001. - 346 с.
- . Охрана труда на производстве // БПА. №11. 2001, Постановление Министерства Труда РФ от 13.01.2005 года № 1/29.
- . Социальное партнерство в условиях становления и развития рыночных отношений. Курс лекций. АТ и СО. М., 2008.
- . Щеглова С.Н. Социальное партнерство в сфере труда // БПА, 2000. № 12. С. 18 - 24.

30. Об утверждении правил определения степени тяжести вреда, причинённого здоровью человека: постановление Правительства РФ от 17 августа 2007 г. № 522 // Российская газета. -2007. -18 авг.

. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда: приказ Минздравсоцразвития от 29 мая 2006 г. № 413 // Внутриведомственный документ.

. Музыченко А.Н. Обязательное обучение работников по охране труда / А.Н. Музыченко // Экономика и жизнь. - 2003.- № 5. - С.14-23.

. Охрана труда: справочник/ сост. проф. Э.А. Арустамов. - М.: Дашков и К, 2008. - 588 с.

. Охрана труда: учебное пособие для членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов / под ред. проф. Г.З. Файнбурга. - Владивосток.: Спектр-В, 2007. - 376с.

. Трудовое право России: учебник / под ред. О.В. Смирнова. - М.: ТК Велби, 2011. - 560с.