МОСКОВСКАЯ ФИНАНСОВО-ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

Юридический факультет

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

**ВЫПУСКНАЯ**

**КВАЛИФИКАЦИОННАЯ**

**РАБОТА**

**На тему**

**Анализ государственных нормативных требований охраны труда, установленных действующим законодательством**

**Автор работы**

Е.Л. Калинина

2011

Содержание

**Введение**

**1. Правовые нормативные основы охраны труда**

1.1 Основные положения законодательства об охране труда

1.2 Надзор и контроль исполнения законодательства по охране труда

1.3 Организационно-правовая характеристика системы охраны труда в РФ на производстве

**2. Права, обязанности работников и работодателей в системе охраны**

**труда**

2.1 Права и обязанности сторон трудового договора по обеспечению охраны труда

2.2 Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий

труда

2.3 Обеспечение прав работников на охрану труда

**3. Ответственность и учет за нарушение законодательства в сфере охраны труда**

* 1. Ответственность за нарушение требований охраны труда
  2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

3.3 Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

**Заключение**

**Список литературы**

**Приложение 1**

**Приложение 2**

**Приложение 3**

**Введение**

**Актуальность исследования** государственных нормативных требований охраны труда, установленных действующим законодательством, обусловлена тем, что охрана труда является одной из главных предпосылок выделения комплекса трудового права в отдельную отрасль законодательства. Именно с этой задачей мы сталкиваемся в нашей повседневной жизни, зачастую просто не замечая этого! Ведь для того чтоб достойно существовать каждому человеку необходимо работать, а значит необходимо знать свои права и обязанности в данной сфере, уметь применять знания на практике. Именно поэтому мной была выбрана столь интересная тема для выполнения выпускной квалификационной работы. Конституция РФ в главе «Основы конституционного строя» провозглашает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда[[1]](#footnote-1), обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии и иные гарантии социальной защиты.

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ государственных нормативных требований охраны труда, установленных действующим законодательством.

Из выше сказанного следует, что задачей моего исследования является:

* Осветить исторический аспект данного вопроса.
* Рассмотреть основные понятия и термины, используемые законодательством в сфере охраны труда.
* Перечислить и охарактеризовать права и обязанности работодателя в сфере обеспечения безопасных условий труда.
* Выявить все права и обязанности работника в области охраны труда.
* Проанализировать главные требования государственной политики в сфере охраны труда.
* Выявить ошибки и недостатки созданной государством системы.
* Внести свои дополнения и пожелания для улучшения развития данной области.
* Дать краткое заключение проделанной мною работы и проведенных исследований.

Объектом моего исследования являются трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем в сфере охраны труда.

Под предметом исследования подразумеваются нормативно-правовые акты в сфере охраны труда, установленные действующим законодательством.

Методологической основой охраны труда является научный анализ условий труда, технологических процессов, производственного оборудования, применяемых и получаемых материалов и веществ с точки зрения возможности возникновения опасных и вредных производственных факторов. На основании этого анализа разрабатываются технические и организационные меры по предотвращению этих факторов.

Охрана труда занимается проблемами, связанными с обеспечением здоровых и безопасных условий труда. Она выявляет и изучает возможные причины производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний и разрабатывает систему мероприятий и требований с целью устранения этих причин и создания, безопасных для человека условий труда. Понятие охраны труда содержится в ст.1 Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999г.№181-ФЗ и сформулировано следующим образом: «Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия».

Под иными мероприятиями следует понимать мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности, в ходе трудовой деятельности работников.

Необходимо отметить, что охрану труда нельзя отождествлять с техникой безопасности, производственной санитарией, гигиеной труда, так как они являются элементами охраны труда, её составными частями.

Кроме понятия охраны труда в ст.1 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» даются и другие определения, а именно:

Безопасность-это отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба.

Безопасные условия труда - это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

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

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

Опасный производственный фактор - производительный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

В основном законе нашего государства Конституции Российской Федерации, принцип охраны труда определен в статье 37«…Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены…»

В Трудовом кодексе РФ отражены следующие вопросы:

- «Охрана труда»;

- «Труд женщин»;

- «Труд молодежи».

Основные принципы государственной политики в области охраны труда представлены в ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» от 23 июля 1999 года (отменен в связи с принятием Трудового кодекса РФ – прим. составителя).

- признание приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

- государственное управление и координация деятельности в области охраны труда, государственный контроль и контроль над соблюдением требований охраны труда;

- установление единых нормативных требований по охране труда для предприятий всех видов собственности;

- обеспечение общественного контроля соблюдением законодательства в области охраны труда;

- обязательность расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

- обучение безопасным методам труда и подготовка специалистов в области охраны труда;

- гарантирование компенсации за вред, причиненный работникам другие принципы.

Дополнительные условия охраны труда рассматриваются при составлении коллективного договора[[2]](#footnote-2) и контракта[[3]](#footnote-3), т.е. индивидуального трудового договора.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав и заключения.

В первой главе раскрывается основной смысл понятия охраны труда, анализируется исторический аспект, и развитие данной отросли. Рассмотрены основные понятия и термины, используемые законодательством в сфере охраны труда.

Вторая глава содержит три наиболее важных вопроса, в которых раскрываются основные положения прав и обязанностей сторон трудового договора по охране труда закрепленные законодательством РФ.

Третья, заключительная глава посвящена охране и защите прав, как работника, так и работодателя.

охрана труда законодательство

1. **Правовые и нормативные основы охраны труда**
   1. Основные положения законодательства об охране труда

Развитие правового регулирования по вопросам охраны труда в России отвечает общим тенденциям международного права. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966) предусматривает, что государства должны признавать право каждого на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 3). Ряд конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ)[[4]](#footnote-4) посвящены вопросам охраны труда, инспекциям труда и содержат требования по безопасности и гигиене труда, отдельные акты посвящены труду женщин и подростков.

В соответствии с этим и Конституция РФ гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37), и охрану государством труда и здоровья людей (ст. 7). Обязанность государства охранять труд и здоровье работников в процессе их трудовой деятельности проявляется в первую очередь через систему правовых норм по охране труда и надзор за их исполнением. Основные положения законодательства о труде в Российской Федерации закреплены в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ, Трудовом кодексе РФ (ТК), утвержденном 30 января 2001 г. № 197 -ФЗ.

В Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» определяются и формулируются:

* сфера действия закона и основные принципы государственной политики в области охраны труда;
* полномочия органов государственной власти и органов местного самоуправления в области охраны труда;
* права и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
* системы управления охраной труда, как на государственном уровне, так и на уровне организаций;
* обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда работников, а также обязанности работника в области охраны труда;
* основные принципы соответствия производственных объектов и продукции требованиям охраны труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, проведения обучения по охране труда, финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
* основные функции государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда; определены органы, организации и лица, которые должны осуществлять общественный контроль за охраной труда;
* ответственность за нарушение требований охраны труда и случаи приостановки производственной деятельности предприятий (структурных подразделений) или их закрытия за нарушение нормативных требований по охране труда.

Действие закона распространяется, прежде всего, на работодателей, работников, состоящих с работодателем в трудовых отношениях, а также членов кооперативов, студентов образовательных учреждений, проходящих производственную практику, и др.

Содержание права работника на охрану труда закреплено положениями Закона об основах охраны труда в РФ (ст. 8) и ТК РФ (ст. 219). Каждый работник имеет право на:

* рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами) до устранения такой опасности;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
* запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;
* обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
* внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
* компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Обязанности работодателя и работника в области охраны труда регламентируется Федеральным законом (ст. 14, 15) и ст. 212, 214 ТК РФ. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
* применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
* приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
* проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
* недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране 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 за соблюдением требований 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 в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
* беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Работник обязан:

* соблюдать требования охраны труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем 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).

В правовых нормах по обеспечению безопасных условий на предприятии особое внимание уделяется требованиям к организации труда женщин.

Особенности организации труда женщин законодательно определены в Трудовом кодексе Российской Федерации (глава 41). Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253—263 ТК). Список таких работ утверждается в установленном порядке. В настоящее время действует Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162.

Государство гарантирует работникам охрану здоровья и безопасные условия труда через систему государственного надзора и контроля исполнения требований охраны труда.

Деятельность государственных органов и органов местного самоуправления в перечисленных направлениях обеспечивается не только путем издания и реализации нормативных правовых актов в сфере охраны труда, но и выделением соответствующих материальных средств, проведением организационных и иных мероприятий.

В связи с чем можно сделать вывод о том, что охрана труда как система мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности выходит за рамки чисто правовой деятельности. Тогда как охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность норм, создающих правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

1.2 Надзор и контроль исполнения законодательства по охране труда

В Трудовом кодексе РФ (ст. 353—369) определены основные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; принципы деятельности; основные задачи органов; основные полномочия; порядок инспектирования и др.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом горного и промышленного надзора в Российской Федерации. Органы федерального горного и промышленного надзора осуществляют контроль и надзор за соблюдением норм по охране труда:

* в организациях угольной, горнорудной, химической, металлургической, нефтеперерабатывающей и других отраслей промышленности;
* при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов пара и горячей воды;
* объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа;
* при ведении взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора. Основной задачей государственного энергетического надзора в Российской Федерации является осуществление контроля за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и тепловой энергии на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических, санитарно противоэпидемиологических норм и правил осуществляется специальным органом, ведающим вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации.

Государственный надзор за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности осуществляется специальным органом, ведающим вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью. Лица, осуществляющие надзор, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях.

Государственная противопожарная служба осуществляет контроль соблюдения правил пожарной безопасности в организациях.

Работники органов при осуществлении надзора независимы от деятельности инспектируемых организаций и подчиняются только закону.

Федеральные органы надзора разрабатывают и представляют в правительственные органы, утвержденные ими нормативные правовые акты, содержащие требования по охране труда.

Взаимодействие государственных органов надзора осуществляется в порядке, установленном соответствующими правовыми и нормативными актами[[5]](#footnote-5).

Таким образом, мною сделан вывод что, правовой институт охраны труда состоит из норм, которые создают правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Нормы данного института реализуются работодателями, органами Фонда социального страхования РФ под контролем полномочных государственных органов, органов местного самоуправления, полномочных представителей работников, а также при осуществлении работниками самозащиты своих прав в сфере охраны труда, в том числе и права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*.*

**1.3 Организационно-правовая характеристика системы охраны труда в Российской федерации**

*Система охраны труда в Российской Федерации.*

Система охраны труда создается и управляется государством. Государственное управление системой охраны труда осуществляется правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органам исполнительной власти по труду. В настоящее время эту функцию выполняет Минздравсоцразвития России, а ранее – Минтруда России.

В управлении охраной труда также участвуют другие федеральные органы исполнительной власти (Роструд, Ростехнадзор и тд.). распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовать применяемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральным органом исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

*Службы охраны труда на локальном уровне*

Основным звеном системы охраны труда в нашей стране является служба охраны труда на локальном уровне.

Вопросы создания и функционирования службы охраны труда у работодателя регулируются ст. 217 ТК, а также Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000 № 14.

Управление охраной труда осуществляется работодателем (в организации — юридическом лице — руководителем организации, у индивидуального предпринимателя непосредственно им самим). Для осуществления работы по охране труда работодатель создает службу охраны труда (далее — Служба).

Служба подчиняется непосредственно руководителю организации, одному из его заместителей, индивидуальному предпринимателю.

Контроль за деятельностью Службы осуществляет:

* руководитель организации, индивидуальный предприниматель[[6]](#footnote-6);
* служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии);
* орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации, индивидуальный предприниматель.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

Служба охраны труда или должность специалиста по охране труда создается или вводится у работодателя (организации или индивидуального предпринимателя):

* в обязательном порядке — у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек;
* по решению работодателя с учетом специфики его деятельности — при численности работников 50 человек и менее.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации[[7]](#footnote-7).

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзов 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 РФ в области охраны труда, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

*Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы*

Структура и численность работников Службы определяются работодателем с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10.

Эти нормативы рекомендуются для применения в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм и предназначены:

для определения и обоснования организационной структуры службы охраны труда в организации (специалист, бюро, отдел) и необходимой численности работников Службы;

* установления должностных обязанностей работников Службы;
* распределения работы между работниками Службы.

Так, 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. В организациях с большей численностью работников функции службы охраны труда выполняют бюро охраны труда со штатной численностью работников три-пять единиц (включая должность начальника бюро) или отдел охраны труда со штатной численностью работников от шести единиц и более. Нормативная численность работников службы охраны труда в организации определяется суммированием численности работников по каждому направлению деятельности по соответствующим таблицам в зависимости:

* от среднесписочной численности работников организации;
* численности рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными условиями труда работах;
* количества самостоятельных структурных подразделений.

Международная панорама

В зарубежных странах предусмотрено создание на предприятиях специальных служб по технике безопасности или назначение соответствующих специалистов - инженеров по технике безопасности (в ФРГ, Австрии, Японии - обязательное; в Великобритании, Канаде, Австралии - по решению работодателя), а также в законодательстве предусматривается создание служб по производственной санитарии, назначение заводских врачей. Французское законодательство предусматривает создание на предприятиях, с числом работающих свыше 250 человек специальной социальной службы по проблемам труда, целями которой являются оказание консультативной помощи работникам в решении проблем психологического рода, координация деятельности работодателя и профсоюза в решении социальных вопросов, предотвращение производственных стрессов, создание в организации благоприятного психологического климата.[[8]](#footnote-8)

*Права работников службы охраны труда*

Для выполнения возложенных на них обязанностей работники Службы имеют право: 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 должностным лицам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений 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 медицинского осмотра, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, нарушающих требования охраны труда; направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда.

*Комитеты [комиссии] по охране труда*

В организациях по инициативе руководителя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профсоюзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комитет (комиссия) по охране труда организует:

* совместные действия руководителя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
* проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах;
* информирование работников о результатах указанных проверок;
* сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Международная панорама

Законодательством многих зарубежных стран (Бельгия, Франция и др.) предусмотрено формирование органов, аналогичных отечественному комитету (комиссии) по охране труда. Таковыми являются создаваемые на крупных и средних предприятиях комитеты по технике безопасности и производственной санитарии, выполняющие консультативные функции и формируемые на двусторонней основе из представителей работодателя и работников. Члены этих комитетов имеют ряд гарантий для успешного осуществления своей деятельности: норматив оплачиваемых часов для выполнения своих функций, защиту от произвольных увольнений и пр. В Швеции предусмотрены выборы делегатов по безопасности труда, которые представляют интересы работников по вопросам охраны труда и ведут соответствующую работу по ее обеспечению на рабочих местах. Делегаты даже имеют право приостанавливать до решения государственного инспектора труда те производственные операции, которые создают реальную угрозу жизни и здоровью работника.[[9]](#footnote-9)

*Инструктажи по охране труда*

Все работники, в том числе руководители организации, а так же работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда. Одним из важных мероприятий этого обучения является проведение инструктажей по охране труда. Вопросы их проведения регулируются Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, который должен включать в себя: ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами;

* изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации;
* применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях — в наряде-допуске[[10]](#footnote-10) на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

Инструктажи подразделяются на:

* вводный,
* первичный на рабочем месте,
* повторный, внеплановый,
* целевой.

Вводный инструктаж проходят:

* все принимаемые на работу лица;
* командированные в организацию работники;
* работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке;
* обучающиеся в образовательных учреждениях соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику;
* другие лица, участвующие в производственной деятельности организации.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы преимущественно для работников, связанных с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов.

Повторный инструктаж проходят все работники, прошедшие первичный инструктаж, не реже одного раза в шесть месяцев по программам первичного инструктажа.

Внеплановый инструктаж проводится:

* при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
* изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
* нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
* по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
* при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями — более 30 календарных дней, а для остальных работ — более двух месяцев);
* по решению руководителя (или уполномоченного им лица).

Целевой инструктаж проводится:

* при выполнении разовых работ;
* ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы;
* проведении в организации массовых мероприятий.

*Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда*

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Все расходы осуществляются за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников, а также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Как известно, одно из направлений совершенствования законодательства о труде - децентрализация регулирования трудовых отношений, что в целом вполне закономерно и оправданно. Вместе с тем, как представляется, нецелесообразно в одинаковой мере распространять ее на все институты трудовых отношений. Так, в меньшей степени, на мой взгляд, следует децентрализовывать управление системой охраны труда. Такой вывод обусловлен тем, что право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, является конституционным правом гражданина. Оно закреплено и в актах международного права - конвенциях и рекомендациях МОТ, Уставе Совета Европы и, в частности, Европейской конвенции прав человека.

**2. Права, обязанности работников и работодателей в системе охраны труда**

**2.1 Права и обязанности сторон трудового договора по обеспечению охраны труда**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ)[[11]](#footnote-11).

Работодатель обязан обеспечить:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.
* а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
* в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований[[12]](#footnote-12), а также в случае медицинских противопоказаний;
* информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
* беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации[[13]](#footnote-13), а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование[[14]](#footnote-14) работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов[[15]](#footnote-15);
* наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

2.2 Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда

* 1. Обязанность по созданию для работников условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, возложена на работодателя. В этих целях работодатель обязан в соответствии со ст. 212 ТК обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования. Выполнение этой обязанности работодателем должно начинаться уже на стадии проектирования производственных объектов и оборудования (ст. 215 ТК).
* Соответствие проектов объектов капитального строительства (зданий, сооружений, строений) требованиям надежности и безопасности определяется путем проведения государственной экспертизы. Положение об организации и проведении государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий утверждено постановлением Правительства РФ от 05.03.2007 № 145. Работодателю запрещается осуществлять техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда о соответствии их проектов требованиям охраны труда. Ввод в эксплуатацию новых или реконструированных производственных объектов без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда не разрешается (ч. 2 и 3 ст. 215 ТК).

Порядок проведения экспертизы условий труда в указанных случаях регулируется Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.04.2003 № 244.

Профессиональные союзы[[16]](#footnote-16) вправе участвовать в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов[[17]](#footnote-17).

* Обеспечение работодателем соответствия рабочего места работника требованиям охраны труда означает, что его расположение и организация, а также оборудование и инструменты для работы, воздушная среда и др. были безопасными и не угрожали жизни и здоровью работника. Это достигается путем рационального использования производственных помещений; совершенствования технологических процессов и модернизации технологического оборудования; механизации и автоматизации технологических операций, связанных с транспортированием и использованием ядовитых, легковоспламеняющихся и горючих жидкостей; внедрения систем автоматического или дистанционного управления оборудованием вредных и опасных производств и другими способами, отвечающими требованиям единых межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарным правилам и нормам, утверждаемым в установленном порядке.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо, работодатель должен принять меры, обеспечивающие работникам безопасные условия труда.

* Для определения соответствия условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда работодатель должен организовать эффективный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников. В крупных и средних предприятиях в этих целях могут создаваться собственные лаборатории, оснащенные необходимыми приборами и укомплектованные квалифицированными специалистами. В более мелких организациях подобная работа может выполняться по договорам с организациями, которым разрешено оказывать услуги в области охраны труда.

Конкретные обязанности по обеспечению охраны труда работодателем возлагаются на руководителей структурных подразделений и закрепляются в должностных инструкциях или утверждаются приказом по организации. Утвержденные работодателем должностные инструкции или приказ доводятся до соответствующего должностного лица под расписку при приеме на работу или назначении на новую должность[[18]](#footnote-18).

Перед началом работ руководитель работ (начальник производства, мастер, бригадир и т.д.) обязан проверить оборудование, приспособления, работу вентиляции, заземляющие, пусковые, сигнальные устройства, места работы, убедиться в полной их исправности и безопасности[[19]](#footnote-19).

Особые требования к работодателю предъявляются в связи с необходимостью обеспечения безопасности при обращении работников с источниками ионизирующего излучения[[20]](#footnote-20), канцерогенными и другими опасными факторами и веществами. Например, при обращении работников с источниками ионизирующего излучения работодатель обязан регулярно информировать их об уровнях ионизирующего излучения на рабочих местах и о величине полученных ими индивидуальных доз облучения; планировать и осуществлять специальные мероприятия, обеспечивающие радиационную безопасность; осуществлять систематический производственный контроль за радиационной обстановкой на рабочих местах, в помещениях, на территориях организаций, а также за выбросом и сбросом радиоактивных веществ (ст. 14 Федерального закона от 09.01.96 № З-ФЗ «О радиационной безопасности населения»),

* 2. Соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, прогрессивным техническим, технологическим, организационным решениям, а также передовому опыту определяется в ходе аттестации рабочих мест.
* Аттестация рабочих мест по условиям труда — это оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления наличия вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Она проводится для разработки конкретных мероприятий по охране труда, проведения оздоровительных мер, ознакомления работающих с условиями труда, а также сертификации производственных объектов, подтверждения или отмены права работников на получение компенсаций и льгот в связи с выполнением тяжелых работ и работ с вредными условиями труда.

Порядок осуществления этой работы регулируется Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.

* Для проведения аттестации рабочих мест по условиям труда создаются аттестационные комиссии в организации и, при необходимости, комиссии в структурных подразделениях, определяются сроки и график проведения работ по аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии организации включаются специалисты служб охраны труда, главные специалисты организации, руководители подразделений организации и др.

Аттестационная комиссия организации составляет полный перечень рабочих мест организации с выделением аналогичных по характеру выполняемых работ и условиям труда; выявляет наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование; составляет перечень опасных и вредных производственных факторов производственной среды, выявляет жалобы работников на условия труда; аттестует рабочие места и принимает решения по дальнейшему их использованию, разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда[[21]](#footnote-21).

На основании материалов об аттестации рабочих мест, анализа причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, предложений совместных комитетов (комиссий), работников или уполномоченных представителей органов работников, заключений экспертов о техническом состоянии производственного оборудования и др. в организациях осуществляется планирование мероприятий по охране труда по заключаются соглашения по охране труда.

* Разработанные в организациях с участием служб охраны труда и комитетов (комиссий) по охране труда мероприятия по охране труда оформляются в виде разделов коллективных договоров и соглашений по охране труда. Указанные мероприятия финансируются за счет средств, ежегодно выделяемых организацией в объемах, определяемых коллективными договорами или соглашениями по охране труда без каких-либо дополнительных расходов на эти цели за счет работников. При этом, как установлено ст. 226 ТК, в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) выделяемые на охрану труда средства должны
* составлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)[[22]](#footnote-22).

Контроль за выполнением соглашения по охране труда и расходованием средств на охрану труда, предусмотренных этим соглашением, осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

* Работодатель обязан информировать работников об условиях труда в местах, где им надлежит выполнять работу: о факторах производственной среды и самого трудового процесса, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Такая информация должна предоставляться работникам как при приеме на работу, так и в последующее время. В частности, работодатель обязан сообщать им о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

Работодатель обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций. Эта обязанность реализуется им путем закрепления в инструкциях по охране труда для работников специальных разделов о требованиях безопасности в аварийных ситуациях, где указывается перечень основных возможных аварийных ситуаций и причины, их вызывающие; действия работников при возникновении аварий и ситуаций, которые могут привести к нежелательным последствиям; действия по оказанию первой помощи пострадавшим при травмирование, отравлении и внезапном заболевании и др., а также путем разработки комплекса мер по предотвращению и ликвидации последствий аварий. Данное требование касается в первую очередь организаций, эксплуатирующих опасные производственные объекты, ядерные установки, радиационные источники или пункты хранения ядерных материалов, объектов по хранению и уничтожению химического оружия и при его перевозке.

Помимо выполнения указанных обязанностей работодатель должен создавать работникам необходимые условия для соблюдения ими требований охраны груда, а именно: знакомить их с названными требованиями и формировать комплекты нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации, информировать работников о местонахождении инструкций в структурных подразделениях.

* В целях обеспечения социальной защиты работников, пострадавших в результате производственных травм и профессиональных заболеваний, а также членов их семей, на работодателей возложена обязанность осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Такое страхование осуществляется работодателем за счет собственных средств путем перечисления Фонду социального страхования РФ в установленном порядке обязательных платежей в размерах, определяемых законодательством.

Аккумулированные Фондом социального страхования РФ страховые взносы используются им на возмещение вреда, причинённого жизни и здоровью застрахованных при исполнении ими трудовых обязанностей по трудовому договору, путем предоставления, застрахованным в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию[[23]](#footnote-23).

На работодателя возложена также обязанность по обеспечению санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников. В этих целях в организациях оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения здравоохранения, 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 и др.

Перевозка работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и заболевших на работе, в лечебные учреждения или к месту жительства производится транспортными средствами организации либо за ее счет (ст. 223 ТК).

Таким образом обязанности работодателя конкретизируются в соответствующих статьях ТК РФ, других законодательных и иных нормативных правовых актах (в том числе в локальных нормативных актах, различного рода правилах, инструкциях по охране труда предприятий и организаций).

Кроме того, указанные обязанности работодателя находят отражение и наполняются определенным содержанием в связи с конкретными условиями производства и трудовой деятельности работников в соглашениях, периодически заключаемых между профсоюзами и объединениями работодателей, коллективных и трудовых договорах.

**2.3 Обеспечение прав работников на охрану труда**

Как следует из п. 3 ст. 37 К РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиены. Аналогичные права работников закреплены в ст. 21 Трудового кодекса РФ. Данные правомочия работников на безопасные условия труда также приводятся в ст. 8 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации», согласно которой каждый работник имеет право:

* на рабочее место, отвечающее требованиям производственной безопасности и охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
* получение от работодателя, государственных органов, общественных организаций соответствующей действительности информации об условиях и охране труда на рабочем месте, вредоносности работы, порученной ему, производственном риске, повреждениях здоровья, мерах по защите от воздействия вредоносных факторов;
* отказ от выполнения работ, представляющих угрозу жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований по охране труда, за исключением случаев, установленных федеральным законодательством;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет работодателя;

- обучение правилам техники безопасности;

* медицинское обследование здоровья с сохранением места работы и должности во время его проведения;
* компенсации, в соответствии с законодательством и договорными соглашениями, при работе с вредными и тяжелыми условиями труда.

Среди мероприятий, направленных на обеспечение охраны труда, можно выделить следующие.

1. Выдача специальной одежды (ст. 221 Трудового кодекса РФ). Эта мера применяется при вредных и (или) опасных условиях труда, работах в повышенных температурных режимах или связанных с загрязнениями.

В таких случаях работникам бесплатно выдаются специальная одежда и обувь, средства индивидуальной защиты (шумо-поглощающие наушники, респираторы, защитные головные уборы и др.)[[24]](#footnote-24).

Отношения, связанные с обеспечением прав работников на охрану труда, помимо Трудового кодекса Российской Федерации регулируются также Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 18 декабря 1998 г. № 51 (в ред. постановлений от 29 октября 1999 г. № 39 и от 3 февраля 2004 г. №7).

В соответствии со ст. 221 Трудового кодекса РФ работникам предприятий и организаций выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Статья 212 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями об охране труда производятся за счет средств работодателя (ст. 212, 219 Трудового кодекса РФ).

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда, производственную санитарию и технику безопасности. Согласно ст. 215 Трудового кодекса РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам вредных производств средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификатов соответствия, не допускаются.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органов слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

Во исполнение требований ст. 214 Трудового кодекса РФ во время работы работники обязаны правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками работодателю по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обезвреживания, обезвреживания и ремонта[[25]](#footnote-25).

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ в случае не обеспечения работника по установленным нормам средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым законодательством.

2. Выдача мыла и обезвреживающих средств (ст. 221 Трудового кодекса РФ). Если работа связана с загрязнением, то работникам бесплатно выдаются мыло, другие очищающие и смывающие средства. Их вид определяется условиями работы и воздействием вредных веществ на кожный покров работающих.

В соответствии с требованиями постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи» в ряде министерств и ведомств изданы соответствующие нормативные акты.

Так, в соответствии с приказом Министерства обороны Российской Федерации от 31 октября 2003 г. № 387 «О порядке бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации»[[26]](#footnote-26) всем воинским начальникам предписано обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и применение в воинских частях и организациях указанных средств, организовать работу по разработке и утверждению перечней профессий (должностей) гражданского персонала, имеющих в зависимости от наименования работ и производственных факторов право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Расходы на эти цели в воинских частях покрываются из соответствующих средств федерального бюджета, в федеральных государственных унитарных предприятиях они предусмотрены за счет собственных средств.

3. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Статья 222 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя на работах с вредными условиями труда бесплатно выдавать работникам по установленным нормам молоко или иные аналогичные пищевые продукты. На особо вредных производствах для восстановления здоровья выдается лечебно-профилактическое питание в соответствии с установленными нормами. Отмечается, что нормы и условия такой выдачи определяются актами Правительства Российской Федерации.

Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2002 г. № 849 «О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания»[[27]](#footnote-27) указанной категории работников выдача перечисленных продуктов осуществляется в соответствии с перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употреблять названные продукты питания.

При этом бесплатная выдача лечебно-профилактического питания осуществляется в соответствии с перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, в соответствии с рационами лечебно-профилактического питания и нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов[[28]](#footnote-28).

1. Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой. Эта профилактическая мера вводится на предприятиях с наличием горячего производства по указанию органов санитарно-эпидемиологического контроля.
2. Предоставление работникам специальных дополнительных перерывов, включаемых в рабочее время, при проведении работ на открытом воздухе в холодное время года или в закрытых не обогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных операциях, и иным категориям, определяемым законодательными актами (ст. 109, 224 Трудового кодекса РФ).
3. Проведение медицинских осмотров при поступлении на работу и периодически в процессе ее осуществления работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, работах на транспорте, в пищевой промышленности, общественном питании и торговле, водопроводных сооружениях, в лечебно-профилактических и детских учреждениях. Перечень работ, требующих медицинского обследования работников, порядок его проведения и периодичность устанавливаются органами санитарно-эпидемиологического надзора и здравоохранения. По решению органов местного самоуправления круг работ, предусматривающих медицинские осмотры, может быть расширен (ст. 213 Трудового кодекса РФ).

Для отдельных категорий работников вводятся дополнительные требования и правовые гарантии по охране труда. Такие меры приняты в отношении работающих женщин, работников, имеющих малолетних детей или осуществляющих уход за больными детьми (ст. 253 — 264 Трудового кодекса РФ), работников, не достигших совершеннолетия (ст. 265 — 272 Трудового кодекса РФ). Положения об улучшении условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи, включаются в коллективные договоры и соглашения.

Прежде всего, законодательство оговаривает виды работ, на которых запрещены работы указанных субъектов[[29]](#footnote-29).

В соответствии с ч. 2 ст. 265 Трудового кодекса РФ работникам, не достигшим совершеннолетия, запрещены переноска и перемещение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 7 апреля 1999 г. № 7[[30]](#footnote-30).

Применение труда женщин согласно ст. 253 Трудового кодекса РФ запрещено на тяжелых и вредных работах, подземных работах, за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей, превышающих установленные пределы[[31]](#footnote-31). В отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, устанавливаются еще более жесткие ограничения, обеспечивающие охрану их труда. Статья 259 Кодекса запрещает привлекать их к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и направлять в командировки.

Такие же запреты распространяются и на работников, возраст которых не достиг восемнадцати лет. Кроме перечисленных случаев запрета этих работников нельзя использовать на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию. Это работа, связанная с обеспечением азартных игр, игорного бизнеса, производством, хранением, реализацией спиртных напитков, токсических и наркотических препаратов, табачных изделий, работа в ночных кабаре, клубах. Одной из мер, направленных на обеспечение охраны труда, является установление минимального возраста несовершеннолетних работников. Он не может быть менее 15 лет. Но в случаях подготовки молодежи к производственному труду возможен прием на работу учащихся, достигших возраста 14 лет, для выполнения легких трудовых обязанностей, не причиняющих вреда здоровью и не отвлекающих их от обучения, в свободное от учебы время с согласия законных представителей (ст. 63 Трудового кодекса РФ)[[32]](#footnote-32).

Помимо запретов законодательство содержит ряд ограничений трудовой деятельности, способствующих безопасным условиям труда и его охране. Так, в силу ст. 96 Трудового кодекса РФ ограничивается труд женщин на работах в ночное время. Аналогичные ограничения касаются привлечения к ночным, сверхурочным работам и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами семьи (ст. 264 Трудового кодекса РФ). Примечательно, что данная "статья распространяется не только на женщин, но и на мужчин, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. В этих нормах воплощены идеи не нравственно здоровой и нормальной обстановки в семье. В этом проявляются социально-гуманистические начала законодательства о труде.

Рассматривая правовой режим труда указанных категорий работников, необходимо отметить, что правила об охране труда наряду с запрещениями и ограничениями содержат основы нормирования рабочего времени и времени отдыха[[33]](#footnote-33).

В частности, закон предусматривает для несовершеннолетних работников сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 94 Трудового кодекса РФ), пониженные нормы выработки (ст. 270), возможность доплаты при сокращенной продолжительности рабочего времени до уровня оплаты труда при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств работодателя (ст. 271 Трудового кодекса РФ).

Законодательство содержит многочисленные нормы, устанавливающие дополнительное время отдыха. В наибольшей степени это касается труда женщин. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется дополнительный еженедельный день отдыха без сохранения заработной платы. Четыре дополнительных, но оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются одному из работающих родителей, опекуну, попечителю для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими совершеннолетия. Но в условиях разгосударствления и приватизации предприятий выделение дополнительных средств на эти цели весьма затруднительно. Поэтому закон предусматривает, что оплата каждого дополнительного выходного дня осуществляется в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования[[34]](#footnote-34).

Ряд отпусков, предоставленных женщинам-работникам, связан с рождением и воспитанием детей.

Это отпуска по беременности и родам (ст. 255 Трудового кодекса РФ), отпуска по уходу за ребенком, включая усыновленных детей (ст. 256 — 257). Необходимо отметить, что гарантии и льготы, предоставляемые женщинам, включая дополнительные отпуска и выходные дни, льготные режимы труда, ограничение работы в ночное, сверхурочное время, направления в командировки и т.п., распространяются не только на матерей, но и на отцов, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) в силу ст. 264 Трудового кодекса РФ.

Закон не обошел своим вниманием, и труд молодежи в части предоставления льгот для отдыха. Согласно ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации всем несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день. Причем этот отпуск работник вправе использовать в любое удобное для него время года. Отпуск в этом случае предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы в организации (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса РФ).

В качестве мер охраны труда можно назвать перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, урегулированный ст. 254 Трудового кодекса РФ; предоставление перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258).

Важное значение законодатель придает гарантиям соблюдения субъективных трудовых прав работников при приеме на работу и увольнении с нее. Такие гарантии установлены в отношении беременных женщин, работников, имеющих несовершеннолетних детей (ст. 261 Трудового кодекса РФ).

В качестве стабилизирующего трудовую деятельность молодых работников фактора выступают дополнительные гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса РФ). При увольнении работников, которым не исполнилось 18 лет, помимо соблюдения общего порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя требуется согласие соответствующей государственной инспекции труда и районной или городской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав[[35]](#footnote-35).

Данные нормы хотя и не напрямую, но опосредованно влияют на обеспечение прав работников на охрану труда.

В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда ст. 212 Трудового кодекса РФ возлагает на работодателя обязанность по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. Аналогичные требования также содержатся в п. 2 ст. 14 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»[[36]](#footnote-36).

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 77 утверждены Правила аккредитации органов по сертификации и Правила аккредитации испытательных лабораторий[[37]](#footnote-37).

Основными функциями органа по сертификации являются:

* формирование и совершенствование базы нормативных правовых актов регламентирующих сертификацию;
* проведение работ по сертификации по инициативе заинтересованных субъектов;
* оформление и выдача сертификатов соответствия работ по охране труда;
* инспектирование проведения сертификационных работ по охране труда в организациях;
* приостановление, отмена действия сертификатов безопасности;

- ведение учета организаций, обладающих сертификатами безопасности.

Испытательные лаборатории совместно с органом по сертификации определяют конкретные сроки проведения измерений для целей сертификации; самостоятельно выбирают методы и средства проведения измерений и обработки данных, обеспечивающих требуемую точность получаемых данных; взаимодействуют по вопросам измерений с соответствующими органами государственного надзора; проводят измерения и оценки для целей аттестации[[38]](#footnote-38) рабочих мест для заинтересованных организаций на основе договоров; заключают с другими лабораториями субподрядные договоры на проведение конкретно-определенных измерений.

Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 13 января 2003 г. № 1/29 утвержден Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации[[39]](#footnote-39). Данный документ создан в целях обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех категорий работников, включая руководящий состав.

В соответствии с законодательством все принимаемые на работу граждане, работники, переводимые на другую работу, командированные и работники сторонних организаций, выполняющие работу на выделенной территории, принадлежащей другой организации, а также проходящие производственную практику, и иные лица, участвующие в производственной деятельности организации, должны пройти вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности, который осуществляется по разработанной программе, учитывающей специфику и профиль производства и хозяйствования.

Кроме вводного предусмотрено проведение первичного инструктажа на рабочем месте со всеми вновь принятыми в организацию на работу; с работниками организации, переведенными из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы; с командированными и иными категориями работников. Все работники организации не реже одного раза в полгода проходят повторный инструктаж[[40]](#footnote-40).

Внеплановый инструктаж проводится при введении новых и изменении действующих нормативных правовых актов, содержащих нормы об охране труда, и внедрении в практику новых инструкций по технике безопасности; изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда: нарушении работниками требований охраны труда, если они создали реальную угрозу наступления тяжких последствий в виде несчастного случая на производстве, аварии и других; по требованию должностных лиц государственного надзора и контроля; при перерывах в работе более двух месяцев, а для работ с вредными или опасными условиями более одного месяца; по решению работодателя.

К целевому инструктажу прибегают в случае выполнения разовых работ и работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях об охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ[[41]](#footnote-41).

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж. Проведение всех перечисленных видов инструктажей регистрируется в оформленных журналах, а в некоторых случаях — в других фиксирующих инструктаж документах (например, наряде-допуске на производство работ). В них проставляются подписи лиц, проводивших инструктаж, и инструктируемых. Кроме этого указывается дата проведения инструктажа.

Обучение по охране труда проводится при подготовке работников рабочих профессий, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям. Проверку теоретических знаний требований охраны труда, техники безопасности и практических навыков безопасной работы проводят непосредственные руководители в объеме знаний соответствующих инструкций, а при необходимости — в объеме знаний дополнительных правил и специальных требований техники безопасности и охраны труда.

Итогом обучения является проверка знаний по охране труда, результаты которой оформляются в организациях протоколом[[42]](#footnote-42) по установленной форме. Работнику, успешно прошедшему проверку знаний требований охраны труда, выдается удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, скрепленное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний по охране труда.

Подводя итог я делаю вывод что, за последние годы в результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в России сформирована правовая база охраны труда работников организаций. В том числе определены содержание прав работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателей.

Тем не менее, состояние охраны труда во многих производственных организациях продолжает оставаться неблагополучным. По выборочным данным Госкомстата России в 2008 г. численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям, составила 27,7% от числа обследованных.

3. Ответственность и учет за нарушение законодательства в сфере охраны труда

3.1 Ответственность за нарушение требований охраны труда

Ответственность за нарушение требований охраны труда закреплена ст. 24 Федерального закона об основах охраны труда в Российской Федерации. В действующем законодательстве РФ определены административная, уголовная, дисциплинарная, материальная ответственность.

Уголовный кодекс Российской Федерации (ст. 143) предусматривает за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда наказание:

* штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда;
* штрафом в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев;
* либо исправительными работами на срок до двух лет;
* либо лишением свободы на срок до одного года.

Наказанию в случае указанного выше нарушения подвергается лицо, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека[[43]](#footnote-43).

Если эти нарушения повлекли по неосторожности смерть человека, то это деяние наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ предусматривает:

* в ст. 5.27 о нарушении законодательства о труде и законодательства об охране труда наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (МРОТ). Нарушение законодательства должностным лицом предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет за собой дисквалификацию от 1 года до 3 лет;
* в ст. 5.28 ответственность за уклонение от участия в переговорах по коллективному договору, соглашению либо нарушение установленного срока их заключения. А именно за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки возможно наложение штрафа на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, в размере от десяти до тридцати МРОТ;
* в ст. 5.29 об ответственности за непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений, наложение штрафа на лиц, виновных в непредставлении информации, в размере от десяти до тридцати МРОТ;
* в ст. 5.30 о необоснованном отказе от заключения коллективного договора, соглашения наложение штрафа на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, в размере от тридцати до пятидесяти МРОТ;
* в ст. 5.31 об ответственности за невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению наложение штрафа на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, в размере от тридцати до пятидесяти МРОТ.

За нарушение трудовой дисциплины, под которым понимается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей, в том числе правил и инструкций по охране труда, администрация предприятия применяет следующие дисциплинарные взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Материальная ответственность проявляется в возмещении ущерба стороной трудового договора (работодателем или работником), причинившей ущерб другой стороне (ст. 232 ТК).

Нормативно-технические акты по охране труда

Выполнение и соблюдение нормативных требований охраны труда сторонами трудового договора (работодателями и работниками) по существу являются основой в создании здоровых и безопасных условий труда и предупреждении производственного травматизма.

Законодательство обязывает все федеральные органы исполнительной власти и предприятия при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов; конструировании машин, механизмов и оборудования; разработке технологических процессов; организации производства соблюдать единые нормативные требования охраны труда, содержащиеся в нормативных актах[[44]](#footnote-44).

Виды нормативных правовых актов по охране труда, действующих на территории Российской Федерации (постановление Правительства РФ № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные требования охраны труда» от 23 мая 2000 г.).

*Ответственность за нарушение законодательства об охране труда*

За правонарушения работника и работодателя в области охраны труда может наступать юридическая ответственность, предусмотренная нормами:

* трудового права (материальная и дисциплинарная ответственность);
* административного права (административная ответственность);
* уголовного права (уголовная ответственность).

*Привлечение к материальной ответственности*

Правонарушения в области охраны труда могут повлечь привлечение к материальной ответственности, как работника, так и работодателя.

В отношении работника материальная ответственность может наступать, например, в следующих случаях.

Вариант 1

* Несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание происходит по вине работодателя
* Работник взыскивает через суд компенсацию морального вреда с работодателя
* Работодатель устанавливает виновное в происшествии лицо - другого работника
* Этого работника привлекают к материальной ответственности

Вариант 2

* Контрольно-надзорные органы выявляют нарушения в сфере охраны труда и налагают штраф на работодателя
* Работодатель устанавливает виновное в нарушении лицо — работника
* Работника привлекают к материальной ответственности

Вариант 3

* Нарушение работником правил охраны труда
* Причинение ущерба имуществу работодателя
* Работника привлекают к материальной ответственности

В отношении работодателя материальная ответственность может наступить, например, в следующем случае.

* Работодатель увольняет работника за отказ от выполнения тяжелых работ и работ: вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором
* Работник несет материальный ущерб в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
* Работник (через суд) привлекает работодателя к материальной ответственности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение обязанностей по охране труда возможно только работника.

Вариант 1

* Несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание происходит по вине работодателя.
* Работодатель устанавливает виновное в происшествии лицо – работника.
* Работника привлекают к дисциплинарной ответственности.

Вариант 2

* Контрольно надзорные органы выявляют нарушение в сфере охраны труда.
* Работодатель устанавливает виновное нарушении лицо – работника.
* Работника привлекают к дисциплинарной ответственности.

В ТК предусмотрено специальное основание расторжения трудового договора с работником за нарушение требований по охране труда.

Согласно п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем, в случае установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

*Административная ответственность за нарушения в сфере охраны труда*

Данный вид ответственности предусмотрен ст. 5.27 КоАП «Нарушение законодательства о труде и об охране труда». Субъектами ответственности заданный проступок являются работодатель и его представитель (должностное лицо — руководитель организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности). Первичное нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на индивидуального предпринимателя и должностных лиц работодателя в размере от 500 до 5000 рублей, на юридическое лицо - от 300 000 до 500 000 рублей. Кроме того, в отношении индивидуального предпринимателя и юридического лица может применяться такой вид наказания, как административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Повторное нарушение со стороны должностного лица влечет дисквалификацию[[45]](#footnote-45) на срок от одного года до трех лет.

С субъективной стороны данное правонарушение характеризуется прямым умыслом или неосторожностью.

Рассмотрение дел по ч. 1 данной статьи осуществляют должностные лица федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда, а по ч. 2 — судьи, поскольку речь идет о применении такого вида административного наказания, как дисквалификация.

*Уголовная ответственность за нарушения в сфере охраны труда*

Данный вид ответственности предусмотрен несколькими статьями УК.

Статья 143 УК «Нарушение правил охраны труда» предусматривает за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека: штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительные работы на срок до двух лет, либо лишение свободы на срок до одного года. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. Еще три статьи УК предусматривают уголовную ответственность с аналогичными видами наказаний за нарушение правил безопасности: на объектах атомной энергетики (ст. 215), при ведении горных, строительных или иных работ (ст. 216), на взрывоопасных объектах (ст. 217).

*Международная панорама*

Во всех зарубежных странах нарушение правил охраны труда также влечет применение мер дисциплинарной, гражданско-правовой (имущественной), административной и уголовной ответственности. Уголовная ответственность предусматривается в виде штрафа или тюремного заключения, иногда весьма значительного. Так, Уголовный кодекс Италии предусматривает наказание до 10 лет лишения свободы. Более того, уголовные кодексы Италии и Нидерландов также предусматривают усиление наказания, если действия, повлекшие смерть или причинение вреда по неосторожности, связаны с трудовой деятельностью лица.[[46]](#footnote-46)

Таким образом, подводя итог, я делаю вывод, что особый характер имеют нормы, устанавливающие ответственность за нарушение правил охраны труда. В отличие от всех других, составляющих институт охраны труда, они также входят и в институты других отраслей права: санкции, предусмотренные за соответствующие правонарушения, содержаться не только в трудовом, но и в административном и в уголовном отраслях права.

**3.2 Расследование и учет несчастных случаев** **на производстве и профессиональных заболеваний**

* 1. Необходимость расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний установлена Трудовым кодексом в целях защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (членов семьи погибших), выявления лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, а также разработки мер по устранению причин производственного травматизма.
* *2. Несчастный случай на производстве —* событие, в результате которого работник получил травму, острое отравление, тепловой удар, ожог, поражение электрическим током или другое повреждение здоровья, повлеките за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть. *Профессиональным заболеванием считается* хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 227-231 ТК. [[47]](#footnote-47)

2.1. В соответствии со ст. 227 ТК расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или индивидуального предпринимателя в течение рабочего времени на территории организации или вне ее территории, либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды, перед началом или по окончании работы, при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте; при следовании к месту командировки и обратно; при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая, и др.

Обязанность по организации расследования обстоятельств несчастных случаев и профессиональных заболеваний возложена на работодателей (ст. 228 ТК).

* В соответствии со ст. 229 ТК для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель создает комиссию в составе не менее трех человек. В ее состав включаются специалист по охране труда, представители работодателя, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комиссию возглавляют работодатель или уполномоченное им лицо. Состав комиссии утверждается приказом работодателя[[48]](#footnote-48).

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом в состав комиссии помимо указанных выше лиц включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организаций профсоюзов. Возглавляет комиссию, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствующих случаях в состав комиссии включаются представители Ростехнадзора России или представитель органа, осуществляющего санитарно-эпидемиологический надзор[[49]](#footnote-49).

Пострадавший работник вправе принимать личное (или через представителя) участие в расследовании происшедшего с ним несчастного случая. В случае смерти пострадавшего по требованию его родственников в расследовании несчастного случая может принимать участие их доверенное лицо.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя физического лица принимает участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе из организации, где такие специалисты имеются.

* Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом осуществляется комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления заявления.

* В ходе расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего и делает соответствующие выводы.

2.2. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю трудоспособности работника (не менее одного дня) либо его смерть, согласно ст. 230 ТК оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах[[50]](#footnote-50). При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно. В этом акте должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда.

Если комиссия при расследовании несчастного случая на производстве установила, что грубая неосторожность работника способствовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа комиссия определяет степень вины работника в процентах[[51]](#footnote-51).

Акты о производственном травматизме составляются по определенной форме. Формы этих документов: Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1); Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом); Заключение государственного инспектора труда утверждены постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73.

Несчастные случаи, не связанные с производством (смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденные в установленном порядке медицинской организацией или правоохранительными органами; несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий, квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние[[52]](#footnote-52), и др.), также подлежат расследованию и оформляются актом установленной формы.

Содержание акта должно соответствовать выводам комиссии, проводившей расследование. При согласии с выводами комиссии акт утверждается работодателем и заверяется его печатью. В трехдневный срок после утверждения акта работодатель обязан один экземпляр указанного акта выдать пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — родственникам погибшего.

Результаты расследования каждого несчастного случая рассматриваются работодателем с участием профсоюзного либо иного уполномоченного работниками представительного органа для принятия решений, направленных на устранение причин травматизма и предупреждение возможных несчастных случаев на производстве[[53]](#footnote-53).

Акты по форме Н-1 регистрируются в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме, установленной Минтрудом России. Оформленные актами несчастные случаи включаются в статистический отчет организации о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве.

Вторые экземпляры актов о несчастных случаях вместе с материалами расследования хранятся по месту работы пострадавшего в течение 45 лет.

2.3. Государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве осуществляют органы федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК).

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суде (ст. 231 ТК).

При выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя) информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего государственный инспектор труда проводит расследование несчастного случая на производстве независимо от срока давности[[54]](#footnote-54) несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости — представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора труда[[55]](#footnote-55).

2.4. Особенности расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, например несчастных случаев, происшедших на находящихся в плавании рыбопромысловых или иных морских, речных и других судах независимо от их отраслевой принадлежности; при эксплуатации опасных производственных объектов, поднадзорных Ростехнадзору; в организациях железнодорожного транспорта; в организациях с особым режимом охраны (организации Вооруженных Сил РФ, органы пограничной службы) и в других организациях предусмотрены Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73.

* 3. Расследование профессиональных заболеваний производится в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 № 967.
* В соответствии с названным Положением расследованию профессионального заболевания должно предшествовать установление наличия профессионального заболевания. В этом процессе принимают участие:
* учреждение здравоохранения по месту жительства или по месту прикрепления работника, устанавливающее предварительный диагноз острого или хронического профессионального заболевания;
* орган государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. При получении сообщения о профессиональном заболевании этот орган выясняет обстоятельства возникновения заболевания и составляет санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника, необходимую для установления окончательного диагноза заболевания;
* специализированное лечебно-профилактическое учреждение или его подразделение (центр профессиональной патологии, клиника профессиональных заболеваний и др.), устанавливающее на основании обследований, сведений о результатах предварительных и периодических медицинских осмотров, санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника и других данных заключительный диагноз и дающее соответствующее медицинское заключение.

Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания выдается работнику (под расписку) и направляется в Фонд социального страхования РФ, а также в учреждение здравоохранения, направившее больного на обследование[[56]](#footnote-56).

* В течение 10 дней с даты получения извещения об установлении заключительного диагноза профессионального заболевания работодатель обязан организовать расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания и создать для этих целей комиссию. В состав комиссии входят: представитель работодателя, специалист по охране труда, представитель учреждения здравоохранения, профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа. Возглавляет работу комиссии главный врач органа государственного санитарно-эпидемиологического надзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникло профессиональное заболевание. В расследовании могут принимать участие и другие специалисты, а также заболевший.

В процессе расследования комиссия опрашивает сослуживцев работника, лиц, допустивших нарушение санитарно-эпидемиологических правил, получает необходимую информацию от работодателя и заболевшего, исследует документы, представляемые комиссии в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

Рассмотрев материалы расследования и документы, комиссия устанавливает обстоятельства и причины профессионального заболевания работника, определяет лиц, допустивших нарушения санитарно-эпидемиологических правил, и предлагает меры по устранению причин возникновения и предупреждению профессиональных заболеваний[[57]](#footnote-57).

* По результатам расследования комиссия составляет акт о случае профессионального заболевания по форме, установленной названным выше Положением. В акте подробно излагаются обстоятельства и причины профессионального заболевания. Акт подписывается членами комиссии, утверждается главным врачом указанного органа государственного санитарно-эпидемиологического надзора и заверяется печатью этого органа. В трехдневный срок после утверждения акт должен быть выдан заболевшему работнику.

Профессиональные заболевания учитываются органом государственного санитарно-эпидемиологического надзора, проводившим расследование. Акт о случае профессионального заболевания вместе с материалами расследования хранится в течение 75 лет в архиве данного органа и в организации, где проводилось расследование этого случая профессионального заболевания.

Акты о несчастных случаях и акты о профессиональных заболеваниях подтверждают факты повреждения здоровья, причиненного работникам при исполнении ими трудовых обязанностей, а также гражданам, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, и являются основанием для возмещения им вреда в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, устанавливаемой учреждениями медико-социальной экспертизы в процентах[[58]](#footnote-58).

4. Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, возмещается в соответствии с Законом о страховании Фондом социального страхования РФ за счет средств, формируемых из страховых взносов работодателей. Этот вред возмещается в виде:

* пособия по временной нетрудоспособности[[59]](#footnote-59) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в размере 100% среднего заработка за весь период временной нетрудоспособности застрахованного, до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
* страховых выплат — единовременной и ежемесячных — застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
* оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

**3.3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

Правовые, экономические и организационные основы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и порядок возмещения вреда устанавливаются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает:

* обеспечение социальной защиты застрахованных работников и экономическую заинтересованность субъектов страхования в снижении профессионального риска;
* возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, путем представления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
* обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
* Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний являются:
* гарантии права работников на обеспечение по страхованию;
* экономическая заинтересованность, прежде всего работодателей, в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
* обязательная регистрация в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* обязательная уплата работодателем страховых взносов;
* дифференцирование страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

* + в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  + в виде страховых выплат:
* единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
* ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;
* в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на:
* лечение застрахованного работника, непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной работоспособности;
* приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;
* проезд застрахованного работника, а в необходимых случаях сопровождающего его лица для получения видов медицинской и социальной реабилитации (лечение, заказ, получение, ремонт протезно-ортопедических изделий и др.);
* посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным работником, в том числе осуществляемый членами его семьи;
* санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;
* обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
* изготовление и ремонт протезно-ортопедических изделий;
* обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горючесмазочные материалы;
* профессиональное обучение (переобучение).

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется Фондом социального страхования на основании заявления застрахованного пострадавшего, его доверенного лица либо лица, имеющего право на получение страховых выплат, а также необходимых документов (или заверенных копий), представляемых предприятием, работником которого являлся пострадавший[[60]](#footnote-60).

В перечень необходимых документов входят:

* акт о несчастном случае на производстве или акт о профессиональном заболевании;
* справка о среднемесячной заработной плате пострадавшего;
* заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности и др.

*Основные права и обязанности застрахованного работника*

Застрахованный имеет право на:

* обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
* участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием представителя профсоюзной организации либо своего доверенного лица;
* обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд;
* защиту своих прав и законных интересов, в том числе в суде;
* бесплатное обучение безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов;
* самостоятельное обращение в лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения и учреждения медико-социальной экспертизы по вопросам медицинского освидетельствования и переосвидетельствования;
* получение от страхователя (работодателя) бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Застрахованный обязан:

* соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;
* извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в десятидневный срок со дня наступления таких обстоятельств;
* выполнять предусмотренные заключениями учреждений медико-социальной экспертизы рекомендации по социальной, медицинской и профессиональной реабилитации, своевременно проходить медицинские переосвидетельствования в установленные указанными учреждениями сроки.

Основные права и обязанности работодателя по страхованию

Работодатель имеет право:

* участвовать в установлении надбавок и скидок к страховому тарифу;
* требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления надбавок и скидок к страховому тарифу;
* защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных работников, в том числе в суде.

Работодатель (страхователь) обязан:

* своевременно регистрироваться (перерегистрироваться) у страховщика;
* в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы;
* исполнять решения страховщика о страховых выплатах;
* обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести ответственность за несоблюдение безопасных условий труда;
* расследовать страховые случаи в установленном порядке;
* в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о них страховщику;
* собирать и представлять за свой счет необходимые документы по страховому случаю;
* направлять застрахованного работника в учреждения медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные сроки;
* представлять застрахованному работнику, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;
* обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;
* направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в установленном порядке;
* своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации;
* исполнять решения государственной инспекции труда по вопросам предотвращения наступления страховых случаев и их расследования;
* предоставлять застрахованному работнику заверенные копии документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию;
* разъяснять застрахованным работникам их права и обязанности, а так же порядок и условия социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию, и представлять страховщику отчетность по установленной страховщиком форме;
* сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу.

На мой взгляд важнейшей задачей социального страхования от несчастных случаев на производстве должно быть обеспечения ранней реабилитации застрахованных лиц, поскольку это является залогом наиболее полного восстановления трудоспособности. В отношении медицинской реабилитации остро стоит проблема своевременности и качества медицинской помощи, оказываемой в острый период травмы и заболевания. Средства страховщика могут быть использованы для реабилитации пострадавших только на поздних этапах, когда пострадавшему лицу уже установлена степень стойкой утраты профессиональной трудоспособности и сформирована программа реабилитации. Но тяжелых последствий для здоровья пострадавшего, и, соответственно, высоких расходов на обеспечение, можно было бы избежать при наличии процедуры ранней реабилитации застрахованных лиц. Действующие нормативные акты допускают в отдельных случаях до выявления признаков стойкой утраты профессиональной трудоспособности у пострадавшего направление его в учреждение медико-социальной экспертизы для определения нуждаемости в отдельных видах реабилитации. На практике эта норма применяется крайне редко, поскольку на пути ее реализации возникают сложности: Фонд Социального Страхования имеет право оплачивать дополнительные расходы на медицинскую реабилитацию только при наличии акта Н-1 (или акта о случае профессионального заболевания) и тогда, когда нуждаемость пострадавшего в дополнительной помощи определена МСЭ. Составление заключения о нуждаемости в реабилитации зачастую затягивается настолько, что время для определенных видов помощи уже бывает упущено. Необходимо внести изменения в нормативные акты, которые позволят обеспечить раннюю реабилитацию пострадавших застрахованных.

Низкий уровень выплат, предназначенных для компенсации расходов на посторонний уход, не позволяет фактически достичь указанной цели. Очевидно, что возмещение расходов на посторонний медицинский и социально-бытовой уход должно соответствовать объективным потребностям пострадавшего лица.

**Заключение**

Таким образом, рассмотрев институт охраны труда, можно подвести некоторые итоги.

В процессе трудовой деятельности граждан необходимо проявлять заботу об их здоровье, поскольку современный труд, как правило, сопряжен с воздействием на работающего многих вредных производственных факторов. Объективной основой существования охраны труда выступает интерес работников, работодателей и государства в сохранении здоровья работником на протяжении всей его трудовой деятельности.

Охрана труда направлена на защиту работников от возможных производственных вредностей, на сохранение их трудоспособности, на предотвращение производственного травматизма; способствует реализации права на труд с учетом неблагоприятных условий труда, физиологических особенностей организма женщин, несовершеннолетних, инвалидов.

Поскольку все мероприятия по охране труда регулируются нормами права, то в юридическом смысле охрана труда представляет собой правовой институт, имеющий межотраслевой характер — систему норм различной отраслевой принадлежности (трудовое, административное, уголовное право, право социального обеспечения и др.), регулирующих специальные мероприятия по охране здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности.

Нормы института охраны труда охватывают воздействием работодателей и всех работающих у них граждан.

Правовое регулирование охраны труда, государственная политика в этой сфере строятся на основе ряда принципов: приоритет охраны жизни и здоровья работника перед экономическими интересами работодателя и государства; социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.

Сложившаяся в России подсистема источников права по охране труда соответствует структуре системы источников трудового права и включает международно-правовые нормы (конвенции и рекомендации МОТ), Конституцию РФ, законы (ТК) и подзаконные нормативные правовые акты РФ (основной массив норм). На локальном уровне вопросы охраны труда регулируются посредством коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров, соглашений по охране труда, инструкций по охране труда для работников конкретной организации (разрабатываются на основе отраслевых и межотраслевых инструкций).

Права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда связаны между собой. Права работника обеспечиваются соответствующими гарантиями, обязанности работника корреспондируют с отдельными правами самого работника и обязанностями работодателя.

За правонарушения работника и работодателя в области охраны труда может наступать юридическая ответственность, предусмотренная нормами трудового права (материальная и дисциплинарная ответственность), административного права (административная ответственность), уголовного права (уголовная ответственность).

Система охраны труда в Российской Федерации создается и управляется государством. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Основным звеном системы охраны труда в нашей стране является служба охраны труда на локальном уровне.

Важным мероприятием в сфере охраны труда в организации является проведение инструктажей по охране труда, которые работодатель обязан проводить для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу.

**Список используемых источников**

**Нормативно-правовые источники**

1. Конституция Российской Федерации (К РФ) (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993г. официальный текст с изменениями, внесенными Федеральным конституционным законом от 30 декабря 2008 г. N 7-ФКЗ. Издательство «Москва Эксмо» 2010г.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001). (ред. от 29.12.2010), (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ) от 13.06.1996 N 63-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.05.1996). (ред. от 29.12.2010), (с изм. и доп., вступающими в силу с 27.01.2011)
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК ЗФ) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994). (ред. от 07.02.2011).
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ (принят ГД ФС РФ 20.12.2001). (ред. от 07.02.2011).
6. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (утратил силу).
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Принят Государственной Думой 2 июля 1998 года. Одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 года.
8. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) Принят Государственной Думой 2 июня 2000 года. Одобрен Советом Федерации 7 июня 2000 года.
9. Федеральный Закон от 09.01.96 N 3-ФЗ (ред. от 23.07.2008) "О радиационной безопасности населения". Принят Государственной Думой 5 декабря 1995 года.
10. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 23.07.2008) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (принят ГД ФС РФ 02.07.1998). Одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 года.
11. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ «о некоммерческих организациях», (принят ГД ФС РФ 08.12.1995).
12. Постановление Правительства РФ от 29.11.2002 N 849 "О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно - профилактического питания". Документ утратил силу.
13. Постановление министерства труда и социального развития от 14 марта 1997 г. N 12 «о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда».
14. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".
15. Постановление Минтруда РФ от 24.10.2002 N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.12.2002 N 3999).
16. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин".
17. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008 N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".
18. Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 года N 244 «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации». Документ с изменениями, внесенными: постановлением Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2005 года N 49.
19. Постановление Правительства РФ от 05.03.2007 N 145 "О порядке организации и проведения государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий".
20. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".
21. Постановление Минтруда РФ от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации".
22. Постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях".
23. Положение «о расследовании и учете профессиональных заболеваний» Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967.
24. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года.

**Учебники, монографии, брошюры**

1. Н.Д. Амоглобели, С.Н. Бондов, А.В. Терасимов. Трудовое право. Издательство: «ЮНИТИ-ДАНА», 2008г.
2. В. М. Оробец, Д. А. Яковлев, Трудовое право: Учебное пособие. 2 издание, 2011г.
3. Е.Н.Евстигнеев, Е.В. Магницкая, Трудовое право. Краткий курс. 2 издание, переработанное и дополненное, 2009г.
4. Л.П. Щуко, Справочник по трудовому законодательству работника и работодателя, Издательство: «Проспект», 2010г.
5. А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко. Трудовое право России. Издательство: «Юрайт-Издат», 2008г.
6. Ю.П. Орловский, А.Д. Нуртдинова. Трудовое право России. Издательство: «ИНФРА-М», 2008г.
7. В.И. Казанцев, В.Н. Васин. Трудовое право. Издательский центр: «Академия», 2008г.
8. . Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовое право: Вопросы и ответы. Издательство: «Юриспруденция», 2000г.
9. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. Издательство: «ЭKMOC», 2006г.
10. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. Издательство: «Знание», 2008г.
11. А.М. Куренного, "ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: УЧЕБНИК", Издательство «Юристъ», 2004г.
12. С.В. Колобова, "ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ", Издательство «ЗАО Юстицинформ», 2005г.
13. М.В. Графкина. Охрана труда и производственная безопасность. Издательство: «Проспект», 2008г.

**Периодические издания**

1. "Российская газета", 1998—2011 г.

**Приложение 1**

**Система государственного управления охраной труда**

Судебная власть

Исполнительная власть

Законодательная власть

Законодательные и исполнительные органы субъектов Федерации

Органы местного самоуправления и органы исполнительной власти на местах

Система региональных органов управления

Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (оказание медицинской помощи)

Пенсионный фонд РФ (льготные пенсии по Спискам №1и №2)

Фонд социального страхования РФ (обеспечение по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний)

Федеральное агентство по здравоохранению

ФС по надзору в сфере защиты прав потребителей

ФС по надзору в сфере здравоохранения

Федеральная инспекция труда

Министерство сельского хозяйства РФ

Министерство транспорта и связи

Федеральные органы управления

Министерство здравоохранения и социального развития РФ

Министерство промышленности и энергии РФ

ФС по экологическому, технологическому и атомному надзору

Правительство России

ООР

Совет безопасности

Совет безопасности

Администрация Президента

Президент

Конституционный суд,

Генеральная прокуратура, Верховный суд, Высший Арбитражный суд

Федеральное собрание, Совет Федерации, Государственная Дума

**Приложение 2**

**Перечень документов, которые должны быть в деле потерпевшего от трудового увечья в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием**

1. В деле потерпевшего от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания должны быть следующие документы, подтверждающие право на получение выплат в возмещение вреда:

1.1. Заявление потерпевшего о возмещении вреда:

1.1.2. Заявление потерпевшего об избранном способе возмещения вреда (по почте, на лицевой счет в банке), содержащее следующие данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства, номер лицевого счета вклада и реквизиты банка;

1.1.3. Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1) либо документы, подтверждающие вину работодателя, или решение суда. Заключение государственного инспектора по охране труда либо иного должностного лица органа, осуществляющего контроль и надзор за соблюдением норм и правил по охране труда и трудового законодательства;

1.1.4. Заключение МСЭК (ВТЭК) о степени утраты профессиональной трудоспособности и в соответствующих случаях – о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи;

1.1.5. Заключение профсоюзного комитета организации или иного уполномоченного работниками представительного органа при определении степени вины потерпевшего;

1.1.6. Справка о среднемесячном заработке потерпевшего;

1.1.7. Приказ (копия):

о первичном назначении возмещения вреда,

о перерасчете платежей в возмещение вреда,

об индексации сумм в возмещение вреда;

1.1.8. Сведения о дате последней выплаты в возмещение вреда, сумме и переводе задолженности и выплат.

1.2. Дело потерпевшего в возмещение вреда в связи с потерей кормильца включает следующие документы:

1.2.1. Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1) либо указанные выше документы;

1.2.2. Заявление (я) от лиц, имеющих право на возмещение вреда, написанное индивидуально или коллективно, в произвольной форме или в виде искового заявления;

1.2.3. Справка о среднемесячном заработке потерпевшего (погибшего кормильца) либо сведения о заработке потерпевшего за двенадцать месяцев, предшествовавших несчастному случаю, за иной период, установленный законодательством;

1.2.4. Копия свидетельства о смерти кормильца, выданного органом записи актов гражданского состояния (загс);

1.2.5. Справка жилищно-эксплуатационного органа или органа местного самоуправления о составе семьи умершего, в том числе находившихся на его иждивении, либо заверенная копия соответствующего решения суда;

1.2.6. Справка жилищно-эксплуатационного органа или органа местного самоуправления, подтверждающая, что член семьи умершего нигде не работает и осуществляет уход за детьми (братьями, сестрами или внуками) умершего, не достигшими 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских учреждений признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;

1.2.7. Справка очного образовательного учреждения, представляемая обучающимся в возрасте от 18 до 23 лет (представляется за месяц до исполнения 18 лет, а затем один раз в год);

1.2.8. Копия свидетельства о рождении ребенка;

1.2.9. Справка о назначении пенсии (копия пенсионной книжки, документ, подтверждающий нетрудоспособность);

1.2.10. Приказ (копия):

о первичном назначении причиненного вреда,

о перерасчете платежей в возмещение вреда,

об индексации сумм возмещения вреда;

1.2.11. Приказ (копия) о прекращении выплат в связи со смертью получателя;

1.2.12. Документы о погибшем кормильце и лицах, имеющих право на возмещение вреда, содержащие фамилию, имя, отчество, дату рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства;

1.2.13. Заявления лиц, имеющих право на возмещение вреда об избранном способе возмещения вреда (по почте, на лицевой счет в банке), содержащее следующие данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные, почтовый индекс и адрес места жительства, номер лицевого счета вклада и реквизиты банка;

1.2.14. Сведения о дате последней выплаты в возмещение вреда лицам, имеющим право на возмещение вреда, сумме и периоде задолженности выплат.

**Приложение 3**

**Акт о несчастном случае на производстве, форма Н-1**

Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет проводится в соответствии со статьей 230 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

Несчастные случаи, квалифицированные комиссией или государственными инспекторами труда, проводившими их расследование, как несчастные случаи на производстве, подлежат оформлению Актом о несчастном случае на производстве по форме 2, предусмотренной приложением № 1 к постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 (далее - акт формы Н-1).

В акте формы Н-1 указываются:

♦ дата и время несчастного случая;

♦ организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший;

♦ лица, проводившие расследование несчастного случая;

♦ сведения о пострадавшем;

♦ сведения о проведении инструктажей, обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

♦ краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай;

♦ обстоятельства несчастного случая;

♦ причины несчастного случая;

♦ лица, допустившие нарушение требований охраны труда;

♦ мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки.

Акт формы Н-1 составляется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, в двух экземплярах.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем), заверяется печатью.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае

на производстве обязан выдать один экземпляр акта пострадавшему. Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительной орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируются работодателем (юридическим или физическим лицом), осуществляющим в соответствии с решением комиссии его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве (форма 9 приведена в приложении № 1 к постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

**ИЗВЕЩЕНИЕ**

**о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном**

**случае, несчастном случае со смертельным исходом)**

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации, ее ведомственная и отраслевая принадлежность (ОКОНХ основного

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

вида деятельности), место нахождения и юридический адрес; фамилия и инициалы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

работодателя - физического лица, его регистрационные данные, вид производства, адрес,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

телефон, факс)

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и время (местное) несчастного случая, выполнявшаяся работа, краткое описание места

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_происшествия и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число пострадавших, в том числе погибших)

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы и профессиональный статус пострадавшего (пострадавших), профессия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность), возраст - при групповых несчастных случаях указывается для каждого

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

пострадавшего отдельно)

5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(характер и тяжесть повреждений здоровья, полученных пострадавшим (пострадавшими), -

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

при групповых несчастных случаях указывается для каждого пострадавшего отдельно)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы лица, передавшего извещение, дата и время передачи извещения)

7.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы лица, принявшего извещение, дата и время получения извещения)

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись, фамилия, инициалы

работодателя

(его представителя))

"\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Печать

АКТ N \_\_\_\_

о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая, количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая принадлежность (ОКОНХ основного вида деятельности); фамилия, инициалы работодателя - физического лица)

Наименование структурного подразделения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Организация, направившая работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

пол (мужской, женский)

дата рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

профессиональный статус \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

профессия (должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число полных лет и месяцев)

1. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда Вводный инструктаж \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

По профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год)

Стажировка: с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г. по "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г.

(если не проводилась - указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай: с "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. по "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(если не проводилось - указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число, месяц, год, N протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

8. Обстоятельства несчастного случая\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения, установленные в ходе расследования)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.1 Вид происшествия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.2 Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(нет, да - указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать основную и сопутствующие причины несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных, иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 9 настоящего акта, при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилии, инициалы, дата)

1. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) — установленный минимум оплаты труда в час, день или месяц, который работодатель может (должен) платить своему работнику, и за который работник может законно продать свой труд. Величина МРОТ установлена Федеральным законом № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда» и в настоящее время составляет 4330 рублей. Исходя из этой суммы считаются также пособия по временной нетрудоспособности. [↑](#footnote-ref-1)
2. Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учетом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора. [↑](#footnote-ref-2)
3. Контракт - коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования. Контракт позволяет индивидуализировать трудовые условия с учетом особенностей квалификации работника, его деловых качеств, специфики выполнения работы. В нем характеризуются все этапы выполнения работы, деятельности, права и обязанности работника и работодателя. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cпециализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений. На 2009 год участниками МОТ являются 183 государства. С 1920 года штаб-квартира Организации — Международное бюро труда, находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. [↑](#footnote-ref-4)
5. Схема государственного управления охранной труда в современных условиях показана в Приложении 1 [↑](#footnote-ref-5)
6. Индивидуальный предприниматель — физическое лицо, зарегистрированное в установленном законом порядке и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. [↑](#footnote-ref-6)
7. Аккредитация (лат. accredo, «доверять») — в общем случае это процесс, в результате которого приобретается официальное подтверждение соответствия качества предоставляемых услуг некоему стандарту. Наиболее распространена в сфере оказания профессиональных услуг, для оценки качества которых потребитель, как правило, не обладает достаточными компетенциями. [↑](#footnote-ref-7)
8. Уч. Трудовое право., Н.Д. Амоглобели, С.Н. Бондов, А.В. Терасимов. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА – 2008г. стр. 472 [↑](#footnote-ref-8)
9. Уч. Трудовое право., Н.Д. Амоглобели, С.Н. Бондов, А.В. Терасимов. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА – 2008г. стр. 474 [↑](#footnote-ref-9)
10. Наряд-допуск — задание на безопасное производство работы, оформленное на специальном бланке установленной формы и определяющее содержание, место работы, время её начала и окончания, условия её безопасного выполнения, необходимые меры безопасности (в том числе по радиационной, пожарной безопасности и на загазованных рабочих местах), состав бригады и работников, ответственных за безопасное выполнение работы. [↑](#footnote-ref-10)
11. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовое право: Вопросы и ответы. Издательство: «Юриспруденция», 2000г. С-193 [↑](#footnote-ref-11)
12. На основании направления, выданного работнику работодателем (с указанием его рода деятельности и условий работы) работник обращается в специальное лечебное учреждение. При себе он должен иметь направление работодателя, паспорт, водительские права (или другой документ, удостоверяющий личность). [↑](#footnote-ref-12)
13. В Фонд социального страхования Российской Федерации входят следующие исполнительные органы:

    региональные отделения, управляющие средствами государственного социального страхования на территории субъектов Российской Федерации;

    центральные отраслевые отделения, управляющие средствами государственного социального страхования в отдельных отраслях хозяйства;

    филиалы отделений, создаваемые региональными и центральными отраслевыми отделениями Фонда по согласованию с председателем Фонда. [↑](#footnote-ref-13)
14. Социальное страхование — установленная, контролируемая и гарантированная государством система обеспечения, поддержки престарелых, нетрудоспособных граждан за счёт государственного целевого внебюджетного Фонда социального страхования, а также других коллективных и частных страховых фондов. [↑](#footnote-ref-14)
15. Локальные нормативные акты являются одной из разновидностей правовых норм. Это нормативное предписание, принимаемое на уровне конкретного предприятия, учреждения, организации и регулирующее их внутреннюю жизнь, то есть носящее конкретизирующий, детальный характер. [↑](#footnote-ref-15)
16. Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников. [↑](#footnote-ref-16)
17. Независимые эксперты — не заинтересованные в результате экспертизы и независимые от заказчика экспертизы специалисты, обладающие необходимыми знаниями и навыками в определенной области для проведения экспертизы и представления мотивированного заключения. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ю.П. Орловский, А.Д. Нуртдинова. Трудовое право России. Издательство: «ИНФРА-М», 2008г. С-165 [↑](#footnote-ref-18)
19. Ю.П. Орловский, А.Д. Нуртдинова. Трудовое право России. Издательство: «ИНФРА-М», 2008г. С-425 [↑](#footnote-ref-19)
20. Ионизирующее излучение — в самом общем смысле — различные виды микрочастиц и физических полей, способные ионизировать вещество. В более узком смысле к ионизирующему излучению не относят ультрафиолетовое излучение и излучение видимого диапазона света, которое в отдельных случаях также может быть ионизирующим. Излучение микроволнового и радиодиапазонов не является ионизирующим [↑](#footnote-ref-20)
21. Ю.П. Орловский, А.Д. Нуртдинова. Трудовое право России. Издательство: «ИНФРА-М», 2008г. С-429 [↑](#footnote-ref-21)
22. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включаемых в федеральные, отраслевые и территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда, осуществляется, как правило, за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и внебюджетных источников. В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также в организациях для финансирования охраны труда могут создаваться фонды охраны труда, которые организуются и функционируют в соответствии с ГК и Федеральным законом от 2.01.96 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». [↑](#footnote-ref-22)
23. В.И. Казанцев, В.Н. Васин. Трудовое право. Издательский центр: «Академия», 2008г. С- 173 [↑](#footnote-ref-23)
24. М.В. Графкина. Охрана труда и производственная безопасность. Издательство: «Проспект», 2008г. С-271 [↑](#footnote-ref-24)
25. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. Издательство: «ЭKMOC», 2006г. С-154 [↑](#footnote-ref-25)
26. Российская газета. - 2003. - 24 декабря. [↑](#footnote-ref-26)
27. Собрание законодательства РФ. — 2002. № 49. - Ст. 4883. [↑](#footnote-ref-27)
28. В. М. Оробец, Д. А. Яковлев, Трудовое право: Учебное пособие. 2 издание, 2011г. [↑](#footnote-ref-28)
29. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. Издательство: «ЭKMOC», 2006г. С- 574 [↑](#footnote-ref-29)
30. Российская газета. - 1999. - 30 июля [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Постановление министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» \\ Собрание актов президента и правительства РФ. – 1993. - №7. – ст. 566 [↑](#footnote-ref-31)
32. М.В. Графкина. Охрана труда и производственная безопасность. Издательство: «Проспект», 2008г. С-321 [↑](#footnote-ref-32)
33. Л.П. Щуко, Справочник по трудовому законодательству работника и работодателя, Издательство: «Проспект», 2010г. С-107 [↑](#footnote-ref-33)
34. Е.Н.Евстигнеев, Е.В. Магницкая, Трудовое право. Краткий курс. 2 издание, переработанное и дополненное, 2009г. [↑](#footnote-ref-34)
35. А.М. Куренного, "ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: УЧЕБНИК", Издательство «Юристъ», 2004г.С-284 [↑](#footnote-ref-35)
36. Российская газета. – 2002. – 17 июня [↑](#footnote-ref-36)
37. Российская газета. - 2003. - 12 февраля [↑](#footnote-ref-37)
38. Аттестация (от фр. attestation от лат. attestātio — свидетельство, подтверждение) — определение квалификации, уровня знаний и умений чего-либо, а также соответствия требованиям (продукция, технические устройства, рабочие места); отзыв, характеристика. Полученный в результате аттестации документ называют аттестатом. [↑](#footnote-ref-38)
39. Российская газета. **-** 2003. — 22 февраля. [↑](#footnote-ref-39)
40. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. Издательство: «Знание», 2008г. С-93 [↑](#footnote-ref-40)
41. С.В. Колобова, "ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ", Издательство «ЗАО Юстицинформ», 2005г. С-238 [↑](#footnote-ref-41)
42. Протокол (от др.-греч. protos — «первый» и kolla — «клей») — первый лист, приклеенный к свитку. На нем фиксировались титульная информация (например, дата написания, имя писателя) и краткое основное содержание свитка. Все последующие значения исходят из этого первичного значения.

    В настоящее время имеет 2 основных значения в различных областях деятельности:

    Выполненная в определенном формате запись, фиксирующая некие произошедшие (или происходящие в данный момент) события. Например, милицейский протокол, протокол собрания, протокол работы программы и т. д.

    Документ, фиксирующий достигнутые договоренности (определяющие порядок проведения того или иного процесса или цели процесса), примерный синоним: соглашение, договоренность. Например: Киотский протокол, протокол передачи данных. [↑](#footnote-ref-42)
43. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовое право: Вопросы и ответы. Издательство: «Юриспруденция», 2000г. С-175 [↑](#footnote-ref-43)
44. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. Издательство: «ЭKMOC», 2006г. С-342 [↑](#footnote-ref-44)
45. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Дисквалификация может быть применена к лицам, выполняющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим. [↑](#footnote-ref-45)
46. Уч. Трудовое право., Н.Д. Амоглобели, С.Н. Бондов, А.В. Терасимов. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА – 2008г. стр.477 [↑](#footnote-ref-46)
47. Перечень документов, которые должны быть в деле потерпевшего от трудового увечья в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием указан в Приложении 2 [↑](#footnote-ref-47)
48. Ю.П. Орловский, А.Д. Нуртдинова. Трудовое право России. Издательство: «ИНФРА-М», 2008г. С-234 [↑](#footnote-ref-48)
49. Н.Д. Амоглобели, С.Н. Бондов, А.В. Терасимов. Трудовое право. Издательство: «ЮНИТИ-ДАНА», 2008г. С-186 [↑](#footnote-ref-49)
50. Смотреть Приложение 3 [↑](#footnote-ref-50)
51. Е.Н.Евстигнеев, Е.В. Магницкая, Трудовое право. Краткий курс. 2 издание, переработанное и дополненное, 2009г. С-147 [↑](#footnote-ref-51)
52. Уголовно-наказуемое деяние - преднамеренное применение насильственных действий или принуждение в отношении лиц или собственности, с тем чтобы угрозой, действием или убеждением оказать влияние на власти или конкретных лиц для достижения каких-либо политических или идеологических целей. [↑](#footnote-ref-52)
53. А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко. Трудовое право России. Издательство: «Юрайт-Издат», 2008г. С-174 [↑](#footnote-ref-53)
54. Давность — срок, истечение которого изменяет юридические последствия, в том числе: утрату права на иск (исковая давность), на принудительное исполнение решения суда, арбитража (исполнительная давность), освобождение от уголовной ответственности или возможности вынесения обвинительного приговора. Путём давности расширяется или суживается правовая сфера лица. [↑](#footnote-ref-54)
55. Голенко Е.Н., Ковалев В.И. Трудовое право: Вопросы и ответы. Издательство: «Юриспруденция», 2000г. С-421 [↑](#footnote-ref-55)
56. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. Издательство: «ЭKMOC», 2006г. С-324 [↑](#footnote-ref-56)
57. В.И. Казанцев, В.Н. Васин. Трудовое право. Издательский центр: «Академия», 2008г. С-65 [↑](#footnote-ref-57)
58. А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко. Трудовое право России. Издательство: «Юрайт-Издат», 2008г. С-173 [↑](#footnote-ref-58)
59. Пособие по временной нетрудоспособности – выплата, предоставляемая в случаях, когда выполнение работы или иной деятельности невозможно в связи с краткосрочным ухудшением здоровья, в размерах, пропорциональных заработку, иному доходу или в твердой сумме, финансируемая за счет средств Фонда социального страхования РФ, Фонда занятости населения РФ или из других источников. [↑](#footnote-ref-59)
60. А.М. Куренного, "ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ: УЧЕБНИК", Издательство «Юристъ», 2004г. С-241 [↑](#footnote-ref-60)