**Оглавление**

Введение

Глава 1. Теоретико-правовое обоснование охраны труда

* 1. История развития законодательства об охране труда
	2. Современное состояние законодательства об охране труда

Глава 2. Особенности охраны труда гражданского персонала военных организаций

2.1 Правовое регулирование охраны труда гражданского персонала военных организаций

2.2 Порядок осуществления в военных организациях расследования

и учета производственного травматизма

2.3. Контроль и надзор за соблюдением нормативных правовых и технических актов, обеспечивающих безопасность труда

Заключение

Список нормативных актов и литературы

Приложения

**Введение**

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в последние десятилетия трудовое законодательство усиленно дополнялось и дорабатывалось, но оно оставалось оторванным от жизни, что приходилось говорить даже не о массовых его нарушениях, что было безусловным фактом, а о том, что отсутствие нарушений на каком-либо предприятии, в учреждении, организации воспринималось как исключение из общего правила.

Эффективная защита трудовых прав гражданского персонала возможна с помощью процедур по разрешению коллективных трудовых споров. Однако в Вооруженных Силах Российской Федерации проведение забастовок запрещено, а правовой механизм создания трудового арбитража и участия арбитров в разрешении коллективного трудового спора в воинских частях не разработан.

Таким образом, говоря о правовом положении гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации на современном этапе, следует сделать вывод о том, что с помощью Трудового кодекса Российской Федерации не удалось в должной мере обеспечить баланс и согласованность интересов работника и работодателя. С юридической точки зрения работник и работодатель должны быть равноправными субъектами отношений, в которые они вступают. Современное трудовое право России, имеющее переходный характер, его необходимо и дальше реформировать; в частности, первоочередными мерами в этом направлении должны стать исследования правового статуса лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации и, как следствие, разработка и принятие комплекса правовых мер, направленных на их защиту, в том числе и трудоправовую.

С учетом большого количества нарушений трудовых прав гражданского персонала в дипломной работе будут проанализированы не только те акты, которые содержат особенности правового регулирования труда указанной категории граждан, но и общие нормы трудового законодательства, применяемые в отношении лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации в области охраны труда.

Изучением различных аспектов правовых основ охраны труда гражданского персонала, занимались такие ученые, как Толкунова В.Н, Голенко Е.Н, Смирнов О.А, Гусев А.Н, Скачкова Т.С, Ставцева А.И, Болдырев В.А, Сысоев В.А, Шептулина Н.Н, Ковалев В.И, Лушникова М.А.

Объектом выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с осуществлением мероприятий по охране труда.

Предмет- система правовых норм, регулирующих организацию по охране труда, надзора и контроля за ее осуществлением, обеспечение лиц гражданского персонала материальными средствами, необходимыми для сохранения их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Цель - состоит в изучении правового статуса гражданского персонала, комплексном исследовании правоотношений возникших в сфере охраны труда гражданского персонала.

Исходя из поставленной цели в дипломной работе, необходимо решить следующие задачи:

1.Проанализировать историю развития законодательства об охране труда работников.

2.Изучить современное состояние законодательства об охране труда.

3.Рассмотреть особенности охраны труда гражданского персонала военных организаций.

4.Проанализировать правовое регулирование охраны труда гражданского персонала военных организаций.

5.Рассмотреть порядок осуществления в военных организациях расследования и учета производственного травматизма.

6.Изучить контроль и надзор за соблюдением нормативных правовых и технических актов, обеспечивающих безопасность труда.

Положение, выносимое на защиту:

Выдвинуто предложение о том, что решение назревших проблем в области охраны труда будет достигнуто если:

-дано определение охраны труда - которая включает в себя систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

-внести соответствующие изменения и дополнения в абзац семнадцатый части первой статьи 210 после слова «организация» дополнить словами «мониторинга состояния условий труда». Так же в часть вторую статьи 219 слово «Размеры» заменить словами «Минимальные размеры». В статье 356 абзац девятнадцатый изложить в следующей редакции: «осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей».

охрана труд военная организация травматизм

**Глава 1: Теоретико-правовое обоснование охраны труда**

* 1. **История развития законодательства об охране труда**

Под охраной труда понимается - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.[[1]](#footnote-1)

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

Охрана труда как институт трудового права - это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт охрана труда включает в себя:

нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорным методом, повышающим, конкретизирующим этот минимум на основании соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

Признание человека, его прав и свобод высшей ценностью впервые в российском законодательстве было провозглашено в Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 года, а затем получило нормативное закрепление в Конституции РФ. В соответствии со ст.2 Конституции соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. В качестве гарантии реализации этой конституционной нормы выступают положения ст.45 Конституции, предусматривающей государственную защиту прав и свобод человека и гражданина, а также предоставляющей каждому возможность защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.[[2]](#footnote-2)

Разработка и принятие законодательных и нормативно-правовых актов в СССР в период Великой отечественной войны (1941-1945 годы) было приостановлено. Лишь только после восстановления народного хозяйства эта деятельность вновь продолжилась. Начиная с 1957 года, в СССР были приняты важные решения, направленные на улучшение условий труда, устранение причин производственного травматизма, предупреждение профессиональных заболеваний. Научно-обоснованную программу оздоровления условий труда принял XXII съезд КПСС, прошедший в 1961 году и наметивший внедрение на всех предприятиях современных средств техники безопасности, создание санитарно-гигиенических условий, устраняющих производственный травматизм и профессиональные заболевания.

Закон 1884 г. ввел обязательность страхования несчастных случаев на производстве. Это расширило круг потерпевших, имевших право на обеспечение, и увеличило устойчивость страхования. Отчисления работодателей носили характер обязательного платежа, недоимка по которым взыскивалась в бесспорном порядке. Размер взноса санкционировался публичной властью, а обязанность его внесения вытекала из закона.[[3]](#footnote-3)

В последующий период времени в СССР было принято значительное число документов по охране труда. К ним можно отнести: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971 г.), Типовые правила внутреннего распорядка (1972 г.), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), Положение о технической инспекции труда (1977г.).

Дальнейшее развитие получило трудовое законодательство в России после принятия в 1993 году «Основ законодательства РФ об охране труда». Это был прогрессивный документ в области охраны труда для нашей страны.[[4]](#footnote-4)

Закон существенно повысил защищенность работника в процессе труда, расширил его права, а также обязанности работодателя, создал предпосылки для усиления работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В новом федеральном законе все изъяны и недостатки, допущенные в прежнем законе 1993 года, были исправлены.

Принятые законы расширили и конкретизировали основные права наемных работников в сфере охраны труда. К положительным моментам этих законов можно отнести то, что в этих актах предусмотрены определенные гарантии данных прав. Некоторые нормы одновременно говорят о конкретном праве работника, и в них же заложен механизм, который обеспечивает реализацию этого права. В новых законах появились и совершенно новые права работников.

Недостатком существующего законодательства в России является то, что оно является в основном репрессивным, когда проверяющими и надзирающими органами выписываются предписания и штрафы за нарушения норм и правил требований охраны труда. В то же время мировой опыт показывает, что репрессивные меры дают лишь 4% эффективности от таких мероприятий. В мировой практике в области трудового законодательства такие меры считаются оскорбительными. Если на Вашем предприятии плохо обстоят дела с охраной труда, то с Вами постараются не сотрудничать, особенно государственные структуры. Вот почему анализ имеющихся данных по производственному травматизму со смертельным исходом в России показывает, что он в 210 раз выше, чем в промышленно развитых странах.

Политика нашего правительства в области охраны труда и защиты здоровья трудящихся пока еще далека от совершенства. Например, в результате аварий, техногенных катастроф, пожаров в России ежегодно тратится на ликвидацию последствий более 2 млрд. долларов, в то время как лучше было бы направить эти средства на разработку мероприятий.[[5]](#footnote-5)

Согласно Основному закону нашей страны охрана труда и здоровья граждан является приоритетным направлением социальной политики государства. В соответствии со ст. 7 Конституции РФ в России охраняются труд и здоровье людей, а также устанавливаются государственные гарантии социальной защиты.

До 2001 г. действовал КЗоТ РФ, принятый в декабре 1971 г. на базе «Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». Статьи 139-159 главы X «Охрана труда» КЗоТ РФ расширила и конкретизировала отдельные нормы. Введена норма об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 154 КЗоТ РФ). Впервые была введена статья о средствах на мероприятия по охране труда (ст. 148 КЗоТ РФ), о материальной ответственности за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей (ст. 159 КЗоТ РФ).[[6]](#footnote-6)

Изменения в разделе «Охрана труда» не имели принципиального характера. Такие изменения возникли только в связи с социально-экономическими преобразованиями, произошедшими в России. Конституцией РФ от 12.12.1993 Россия провозглашена федеративным правовым государством с республиканской формой правления. В результате массовой приватизации возникло многообразие форм собственности, труд стал наемным, рабочая сила - товаром. Государство перестало быть единственным собственником и работодателем. В результате реформ произошло коренное изменение трудовых отношений. Субъектами трудовых отношений стали работодатели, обладающие собственностью разной формы, и наемные работники. Конституция РФ в п. 3 ст. 37 провозгласила право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Следует обратить внимание, что в конвенциях и рекомендациях МОТ не употребляется термин «охрана труда», но используются термины «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья».

Эти существенные изменения нашли отражение в Федеральном законе от 06.08.1993 N 5600-1 «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда». В ст. 8 этого закона указано, что «ответственность за состояние условий и охраны труда на предприятии возлагается на работодателя». И далее в ст. 9 установлены обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии. Эти положения принципиально отличаются от нормы, указанной в КЗоТ РФ от 09.12.1971. В ст. 139 КЗоТ РФ было установлено: «обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций».

Логическим следствием возложения ответственности за обеспечение безопасных условий труда на работодателя являлось принятие нормативных правовых актов, вменяющих в обязанность работодателей возмещение вреда, полученного работником во время трудовой деятельности. В ст. 9 Основ 1993 г. указано, что работодатель «обязан обеспечить возмещение вреда, причиненного работником увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей». Эта норма существенно отличалась от нормы ст. 159 КЗоТ РФ, где указано, что материальную ответственность за ущерб несут предприятия, учреждения и организации.[[7]](#footnote-7)

Каждый работник имеет право на охрану труда, которое является основным правом, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ и ст. 21 и 219 ТК РФ. Право на охрану труда работник реализует в процессе трудовой деятельности.

Содержание права на охрану труда включает в себя право работника на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам труда за счет средств работодателя;

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

-обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в профсоюзы по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

-внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

-компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.[[8]](#footnote-8)

Правовой институт охраны труда, являясь одним из основополагающих комплексных институтов трудового права, включает в себя нормы, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Особое внимание уделялось отдельным направлениям охраны труда. Например, правила расследования и учета несчастных случаев, ранее регулировавшиеся, как правило, ведомственными нормативными актами, теперь определяются на законодательном уровне (ст. 227-231 ТК РФ). Реализация ряда статей раздела Х («Охрана труда») в ТК РФ отныне невозможна без учета мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая является основным партнером государства в области совершенствования социально-трудовых отношений (ст. 211, 219, 222 и др. ТК РФ).

Законодательство об охране труда постоянно подвергается корректировке. Так, в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ все статьи раздела Х ТК РФ (ст. 209-231) были переработаны, появилось пять новых статей (ст. 216.1, 229.1, 229.2, 229.3, 230.1).Наиболее существенные изменения связаны с государственной экспертизой условий труда, которая отныне регулируется на законодательном уровне. Основное ее назначение - формирование банка данных об условиях труда на рабочих местах. Он позволит работодателям принимать эффективные локальные документы, а государственным органам - разумные управленческие решения.

Внесены изменения в порядок извещения о несчастных случаях, в сроки их расследования, а также в процедуры регистрации и учета таких случаев.

Также по-новому сформулированы статьи ТК РФ, посвященные локальным нормативным актам в области охраны труда. В частности, пересмотрены требования, связанные с созданием службы охраны труда (ст. 217), формированием комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218), предоставлением повышенных или дополнительных компенсаций за работу на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219).

В связи с особым вниманием законодателя к вопросам охраны труда изменениям подвергся не только раздел X, но и главы 41 и 42 раздела XII ТК РФ, посвященные особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних - здесь содержатся специальные нормы, связанные с охраной труда данных категорий работников. Обновлены также отдельные правила охраны труда, включенные в разделы ТК РФ о трудовом договоре, рабочем времени, времени отдыха.[[9]](#footnote-9)

Таким образом, законодатель, особым образом регулируя трудовые отношения работников с пониженной трудоспособностью или работающих в условиях, отклоняющихся от нормальных, усовершенствовал правила охраны их труда. Есть новшества в нормах главы 1 ТК РФ, формулирующей основные начала трудового законодательства. В вопросах охраны труда ведущей идеей стало сохранение жизни и здоровья работников. Определяя формы принудительного труда, законодатель уточнил, что работник имеет право отказаться от выполнения работы в связи с возникновением непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 3 ст. 4 ТК РФ).

Законодательство об охране труда Российской Федерации распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией Российской Федерации, иностранных граждан, работающих в организациях, расположенных на территории Российской Федерации, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации.

В целях координации деятельности федеральных органов исполнительной власти (министерств, государственных комитетов, федеральных служб, федеральных органов исполнительной власти, федеральных органов надзора) постановлением Правительства Российской Федерации от 26 марта 1994 года №238 была образована Межведомственная комиссия по охране труда, в состав которой вошли руководители ряда министерств и ведомств Российской Федерации. Постановлением Правительства от 11 июля 1994 года №838 дополнительно введены в ее состав представители объединений профессиональных союзов и работодателей.[[10]](#footnote-10)

Основными задачами являлись:

-разработка предложений по осуществлению единой государственной политики в области охраны труда, обеспечению взаимодействия министерств и ведомств, объединений профсоюзов и предпринимателей по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

-подготовка нормативных правовых актов по охране труда;

-определение при разработке федеральных программ приоритетных направлений работы по охране труда и др.

Следующий этап развития законодательства об охране труда связан с принятием ТК РФ от 30.12.2001. Обновленный раздел X «Охрана труда» ТК РФ содержит 17 из 28 статей Закона N 181-ФЗ. В ТК РФ не вошли ст. 5 и 6 о полномочиях органов государственной власти в области охраны труда, ст. 7 о полномочиях органов местного самоуправления, ст. 21 о государственной экспертизе условий труда и глава V «Ответственность за нарушение требований охраны труда».

После принятия новой редакции ТК РФ постоянно шла работа по его совершенствованию, внесены изменения во все без исключения статьи. В раздел «Охрана труда» дополнительно включена ст. 216.1 «Государственная экспертиза условий труда».

Федеральный закон N 90-ФЗ внес изменения в ст. 209 ТК РФ «Основные понятия». Дополнительно даны определения терминов «требования охраны труда», «государственная экспертиза условий труда», «аттестация рабочих мест по условиям труда».

За годы становления правовой базы в сфере охраны труда существенно изменилось содержание статьи о службе охраны труда в организациях. Недостатком ст. 8 Основ 1993 г. («Органы управления охраной труда на предприятиях и в их объединениях») было положение, что «для организации работы по охране труда на предприятии создаются в случае необходимости службы охраны труда или привлекаются специалисты по охране труда на договорной основе». Наличие такой нормы, реализация которой оставлена на усмотрение исполнителей, не только не способствовало созданию служб охраны труда в организациях, но и было основанием для их упразднения, что явилось одной из причин ухудшения состояния охраны труда в организациях.[[11]](#footnote-11)

В Законе N 181-ФЗ в ст. 12 «Служба охраны труда в организации» этот недостаток ликвидирован. Конкретно указано, что «в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области». Иначе говоря, в соответствии с этой статьей работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда.

Федеральный закон N 90-ФЗ существенно изменил ст. 217 ТК РФ «Служба охраны труда в организации». Когда численность работников превышает 50 чел., служба охраны труда или введение должности специалиста по охране труда обязательны. Работодатель имеет право привлекать для осуществления функций службы охраны труда стороннюю организацию или специалиста по гражданско-правовому договору. При этом организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Следует отметить, что статьи, устанавливающие основные направления государственной политики в последовательно сменяющих законах об охране труда, сохраняли значительную преемственность и изменялись в сторону увеличения перечисленных направлений. Ст. 210 ТК РФ «Основные направления государственной политики в области охраны труда» содержит 20 направлений, в то время как в Законе N 181-ФЗ их 17.[[12]](#footnote-12)

В основные направления дополнительно были включены:

государственная экспертиза условий труда;

установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников.

По-иному обстоят дела с содержанием статей, регулирующих управление охраной труда. Ст. 11 Закона N 181-ФЗ «Государственное управление охраной труда» существенно отличалась от аналогичной статьи в Основах 1993 г., где было установлено, что государственное управление охраной труда осуществляют федеральный орган исполнительной власти по труду и органы исполнительной власти по труду субъектов РФ в пределах своей компетенции.

В Законе N 181-ФЗ и в ст. 216 ТК РФ «Государственное управление охраной труда» указывалось, что «государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий»

Из выше сказанного необходимо сделать вывод о том, что российская правовая база регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда прошла длительный путь становления, начиная с первого Кодекса законов о труде, принятого в 1922 г. и в настоящее время продолжает совершенствоваться путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты сферы труда

* 1. **Современное состояние законодательства об охране труда**

На современном этапе развития общества перед государством стоит задача повышения благосостояния населения на основе динамичного и устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности страны. Решение этой задачи под силу только людям, профессиональный уровень которых отвечает современным квалификационным требованиям, а совокупность их физических, умственных и эмоциональных возможностей позволяет им выполнять работу определенного объема и качества в течение установленной продолжительности рабочего времени без ущерба своему здоровью, т.е. при осуществлении надежной охраны их труда. Возникла необходимость в новых подходах к формированию человеческого капитала, в том числе необходимость в совершенствовании правового механизма охраны здоровья работающего населения, с учетом перспектив развития общества.[[13]](#footnote-13)

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ введенный в действие с 1 февраля 2002 г.. К числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений относит обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (ст. 2 ТК РФ).

Вместе с этим Трудовой кодекс закрепляет конкретные нормы, по-новому решающие многие вопросы охраны труда:

о праве работника на охрану труда (ст. 219 ТК РФ) и о гарантиях этого права (ст. 220 ТК РФ);

о способах защиты права работника на охрану труда (ст. 352 ТК РФ);

об обязанностях работодателя по обеспечению безопасных условий труда и основных направлениях его деятельности, при выполнении возложенных на него обязанностей (ст. 212 ТК РФ);

о государственном надзоре и контроле за соблюдением государственных нормативных требований охраны и об органах, осуществляющих такие надзор и контроль (ст. 353 и 370 ТК РФ);

об ответственности за нарушение государственных нормативных требований охраны труда (ст. 419 ТК РФ) и другие нормы.

Причем наряду с нормами прямого действия Трудовой кодекс содержит значительное число нормативных положений (ст. 211, 213, 217, 218, 221, 222 и др.), предполагающих принятие подзаконных нормативных правовых актов по охране труда, что привело к обновлению массива правовых актов и этого уровня.

Например, постановлением Минтруда России от 17 декабря 2002 г. N 80 утверждены Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда. Приказом Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 утверждены:[[14]](#footnote-14)

перечень вредных и опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Наряду с определенными недостатками, препятствующими решению концептуальной задачи, сформулированной в ст. 1 ТК, необходимо отметить и большое количество содержащихся в ТК противоречий, нечетких формулировок, пробелов, затрудняющих его эффективное применение. В нем отсутствует механизм реализации некоторых трудовых прав работников. Не учтены специфика трудовых отношений с иностранным элементом, существование транснациональных корпораций, холдингов и других крупных экономических структур, которые работодателями не являются, но определяют кадровую и иную политику. Не решен вопрос об аттестации, хотя именно с ней законодатель связывает серьезные правовые последствия, в том числе и увольнение работника по инициативе работодателя.[[15]](#footnote-15)

Так, по мнению ученых-трудовиков в ТК РФ неудовлетворительно решены и многие другие вопросы, в том числе связанные с принудительным трудом, самозащитой трудовых прав, надзором за соблюдением трудового законодательства, необоснованным отказом в приеме на работу, сменой собственника имущества организации.[[16]](#footnote-16)

Программа действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы предусматривала пунктом 12 Плана мероприятий по реализации в 2008 - 2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 170-р.

Программа была направлена на снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья работающего населения.[[17]](#footnote-17)

Программа представляет собой комплекс нормативно-правовых, организационных, научно-исследовательских и методических мероприятий, призванных обеспечить решение основных задач в области охраны труда.

Для реализации Программы требовалось объединение усилий федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Главной целью Программы являлась защита здоровья работника и обеспечение охраны труда путем внедрения системы управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте и вовлечения в управление этими рисками основных сторон социального партнерства - государства, работодателей и работников.

Программа действий по улучшению условий и охраны труда была направлена на достижение следующих стратегических задач:

-снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-повышение качества условий труда на рабочих;

-снижение смертности от предотвратимых причин;

-улучшение здоровья работающего населения.

Целевые показатели Программы приведены в приложении N 1 к настоящей Программе.[[18]](#footnote-18)

Основной задачей новой системы управления охраной труда является переход от реагирования на страховые случаи «post factum» к управлению рисками повреждения здоровья работников. Данная цель может быть достигнута созданием системы управления профессиональными рисками, которая должна стать основой управления системой сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Создание системы управления профессиональными рисками предполагает проведение комплекса организационно-правовых, финансово-экономических, производственно-технологических, социальных, медицинских и санитарно-гигиенических мероприятий, направленных на минимизацию воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников, а именно:

создание системы выявления, оценки и контроля профессиональных рисков повреждений (утраты) здоровья работников для обеспечения превентивных мер защиты здоровья работника.

совершенствование социально-трудовых отношений и развитие механизмов социального партнерства для разделения и закрепления ответственности государства, работодателя и работника за сохранение здоровья работников и поддержание трудовых ресурсов в работоспособном состоянии;

совершенствование социального, медицинского и пенсионного страхования с целью повышения экономической и финансовой заинтересованности сторон социального партнерства в сохранении здоровья работников и работоспособности трудовых ресурсов; совершенствование законодательства, направленного на внедрение системы управления профессиональными рисками;

построение эффективной сети информирования, консультирования и обучения различных групп работающего населения по вопросам охраны труда и здоровья на основе создания системы управления профессиональными рисками;

апробация новых методических разработок, создание простых и доступных типовых образцов и моделей управления профессиональными рисками с целью их распространения по Российской Федерации.

План мероприятий Программы, приведенный в приложении N 2 к настоящей Программе, предусматривает участие всех сторон социального партнерства - государства, работников и работодателей. При этом особое внимание также уделено совершенствованию законодательной и нормативно-правовой базы, обеспечивающей реализацию указанного приоритетного направления.[[19]](#footnote-19)

С целью обеспечения перехода к экономичным методам управления охраной труда необходимо внесение изменений в действующие законодательные акты. Прежде всего, в Трудовой кодекс Российской Федерации путем ведения в его терминологический аппарат понятий «профессиональный риск» и «управление профессиональным риском», а также установления прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, связанных с управлением профессиональными рисками.

Одновременно предполагается внести соответствующие изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и в Уголовный кодекс Российской Федерации в целях усиления ответственности субъектов трудовых отношений за нарушения законодательства об охране труда.

С целью повышения эффективности системы социального страхования, оптимизации страховых тарифов и выработки мер экономического стимулирования субъектов трудовых отношений. Необходимо внести изменения в Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», обеспечивающие введение механизма гибкой дифференциации страховых взносов, в том числе стимулирования страхователей при отсутствии несчастных случаев на производстве.[[20]](#footnote-20)

В дополнение к этому предстоит подготовить нормативные правовые акты, направленные на совершенствование системы определения страховых тарифов и методики установления скидок и надбавок к ним, обеспечивающие их дифференциацию в зависимости от показателей состояния условий и охраны труда. А также последовательный переход от списочного определения показателей профессионального риска, для организаций в зависимости от вида экономической деятельности к определению уровня профессионального риска в зависимости от состояния условий и охраны труда в организациях.

После вступления в силу новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации и отмены Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Необходимо принятие нормативных правовых актов, обеспечивающих реализацию положений новой редакции Трудового кодекса Российской Федерации, направленных на совершенствование государственной экспертизы условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, модернизации государственных нормативных требований охраны труда. Последнее предусматривает последовательный пересмотр имеющихся правил и инструкций по охране труда, а также стандартов Системы стандартов безопасности труда с целью приведения их в соответствие с действующим законодательством.[[21]](#footnote-21)

Основой системы управления профессиональными рисками должна стать оценка условий труда на каждом рабочем месте с выявлением вредных и опасных производственных факторов. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, оценка состояния здоровья занятых на этих рабочих местах работников, по результатам которых должны осуществляться мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также профилактика профессиональных заболеваний работников.

С этой целью предполагалось в течение 2008 - 2010 годов за счет средств, предусмотренных в бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации. Реализовывать по ежегодно утверждаемому Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации приказу, перечень мероприятий по снижению профессионального риска застрахованного по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и оптимизации страховых тарифов.

В результате мероприятий необходимо осуществить оценку условий труда на рабочих местах в выбранных организациях, оценку состояния здоровья занятых на этих рабочих местах работников, сформировать систему общероссийского мониторинга условий и охраны труда, включающего результаты оценки условий труда с персонификацией данных и результаты специализированных медицинских обследований работников.

Для обеспечения информационного сопровождения указанных работ будет осуществляться закупка и поставка необходимого компьютерного оборудования с целью формирования единой автоматизированной системы общероссийского мониторинга, условий труда и состояния здоровья работающего населения России, анализа влияния опасных и вредных факторов на здоровье работников.

Одновременно в рамках указанной работы должна быть сформирована нормативная база, обеспечивающая последовательное внедрение системы управления профессиональными рисками в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности.

С целью совершенствования подготовки работников по охране труда необходимо проведение мероприятий:[[22]](#footnote-22)

-ежегодное обучение по охране труда отдельных категорий застрахованных работников за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

-разработка технологий, программ и методик обучения по охране труда различных категорий работников, обучающихся в учебных заведениях всех уровней на различных стадиях их подготовки (переподготовки), в том числе на основе дистанционного обучения.

С целью совершенствования процесса обучения по охране труда и широкого внедрения информационных технологий предусматривается:

-создание системы аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области обучения и проверки знаний требований охраны труда;

-разработка типовых программ обучения, обучающих программ, кратких тематических планов и учебных пособий по охране труда, в том числе электронного учебного пособия для обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

В новых условиях функционирования системы охраны труда необходимо повышение эффективности надзорной - контрольной деятельности, основанной на усовершенствованной законодательной и нормативно-правовой базе в сфере охраны труда, а также оптимальной структуре, численности и современной технической оснащенности органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Совершенствование государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства потребует реализации следующего комплекса мероприятий:

-разработка и внедрение административных регламентов исполнения государственных функций надзора и контроля в целях упорядочения осуществляемой надзорно-контрольной деятельности;

-оптимизация организационной структуры государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, в целях повышения эффективности выполняемых функций;

-внедрение в государственных инспекциях труда, в субъектах Российской Федерации автоматизированных информационных систем обеспечения надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

-создание системы непрерывной подготовки и повышения квалификации государственных инспекторов труда по направлениям надзорно-контрольной деятельности с использованием современных методов дистанционного обучения на базе современных информационных технологий.

Реализация Программы будет осуществляться в течение трех лет (2008 - 2010 годы), в ходе которых планируется снизить смертность трудоспособного населения, обусловленную неблагоприятными производственными факторами, общим и производственным травматизмом, а также профессиональной заболеваемостью.

Должно быть достигнуто прекращение роста количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, а также остановлен рост численности работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

За указанный период планируется создание системы управления профессиональными рисками, в которую будут интегрированы региональные, отраслевые и корпоративные программы по улучшению условий и охраны труда. В итоге к началу 2011 года будет создана нормативно-правовая база и организационная инфраструктура для системы управления профессиональными рисками.[[23]](#footnote-23)

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы:

-сокращение численности пострадавших на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более с 85012 человек в 2007 году до 75000 человек в 2010 году;

-сокращение удельного веса работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, с 24,9% в 2007 году до 21,0% в 2010 году;

-возрастание доли выявленных профзаболеваний в ходе периодических медицинских осмотров с 68,7% в 2007 году до 75,0% в 2010 году;

-повышение удельного веса устраненных нарушений в общем количестве выявленных по вопросам охраны труда с 86,5% в 2007 году до 88,0% в 2010 году.

В результате реализации Программы решаются следующие основные задачи:

-разработана новая система оценки, контроля и управления профессиональных рисками в зависимости от условий труда на рабочих местах и состояния здоровья занятых на них работников;

-проведена модернизация нормативно-правовой базы в сфере охраны труда, направленная на совершенствование системы управления охраной труда в организациях;

-сформированы информационные ресурсы системы управления профессиональными рисками;

-разработаны и апробированы принципы установления индивидуальных страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Для организаций различных видов экономической деятельности, в зависимости от условий труда на рабочих местах, показателей производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в конкретной организации в увязке с вводимыми страховыми взносами на другие виды обязательного социального страхования;

-сформирована система мер экономического стимулирования работодателей к проведению мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах, сокращению и ликвидации рабочих мест с вредными и опасными производственными факторами, а работников - к ведению здорового образа жизни.[[24]](#footnote-24)

Таким образом, законодательство Российской Федерации на современном этапе сформировало большой по объему массив нормативных правовых актов, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда. Также решение конкретных проблем улучшения условий труда и охраны здоровья работающего населения достигается в процессе осуществления государством таких важнейших функций, как формирование государственной политики в области охраны труда; государственное управление охраной труда; создание нормативно-правовой базы. В том числе и государственных нормативных требований охраны труда, направленных на охрану труда работников; обеспечение реализации этих актов; государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями требований охраны труда.

**Глава 2 Особенности охраны труда гражданского персонала военных организаций**

# 2.1 Правовое регулирование охраны труда гражданского персонала в военных организациях

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

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

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

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

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

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

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

В Российской Федерации охрана труда является частью государственной политики, основные направления которой в производственной деятельности предусмотрены ст. 210 ТК РФ. Несмотря на государственное управление охраной труда, правовые нормы по охране труда устанавливаются как в централизованном порядке, так и на локальном уровне, находя свое отражение в коллективном договоре, соглашении по охране труда, принимаемых в организации.

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

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

Действующая система подзаконных нормативных правовых актов состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Они разрабатываются и утверждаются федеральными органами исполнительной власти.[[26]](#footnote-26)

Обязанности командира воинской части по обеспечению надлежащих условий труда. Работа по обеспечению безопасности труда гражданского персонала военных организаций осуществляется как в соответствии с общим законодательством об охране труда, так и на основании ведомственных нормативных актов, действующих в этой сфере трудовых отношений. Среди последних, наиболее значительным нормативным актом является Руководство по организации работы по охране труда в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, на предприятиях и в организациях Министерства обороны Российской Федерации, введенное в действие приказом министра обороны Российской Федерации от 12 сентября 1995 г. N 302. [[27]](#footnote-27)

Организация работы по охране труда заключается в планомерном и целенаправленном осуществлении различных мероприятий по охране труда (правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных) в целях создания здоровых и безопасных условий труда как в целом на предприятии, в учреждении и организации, так и на отдельном рабочем месте.[[28]](#footnote-28)

Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 30 мая 2003 г. утверждены санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» (с изменениями от 25 апреля 2007 г.), в которых содержатся требования к площади, освещенности рабочих мест и некоторым другим показателям. Так, например, площадь на одно рабочее место пользователей ПЭВМ на базе электроннолучевой трубки должна составлять не менее 6 квадратных метров, в помещениях культурно-развлекательных учреждений на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) - 4,5 квадратных метра.[[29]](#footnote-29)

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

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

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

При выполнении работ, связанных с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, как определено Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. N 825, требуется обязательное проведение работникам профилактических прививок. К таким работам отнесены: строительные, сельскохозяйственные, гидромелиоративные, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные работы на территориях неблагополучных по инфекциям. Отсутствие требующихся прививок влечет отказ в приеме граждан на работу либо отстранение их от названных работ, что предусмотрено ст. 5 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ;[[30]](#footnote-30)

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

-информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

Согласно ст. 223 ТК РФ в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки. Создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой; производится перевозка транспортными средствами организации либо за ее счет в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям и др.;[[31]](#footnote-31)

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

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

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

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.[[32]](#footnote-32)

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

Принципиально новые требования, относящиеся к финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусматривает ТК РФ, который статьей 226 обязывает организации независимо от организационно-правовых форм (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) выделять на эти мероприятия денежные средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Поэтому данные положения о финансировании охраны труда относятся только к унитарным предприятиям Министерства обороны Российской Федерации, имеющим имущество на праве хозяйственного ведения. Причем в любом случае работники не несут никаких расходов на эти цели.[[33]](#footnote-33)

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

Все работники военных организаций, в том числе их руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, что определено ст. 225 ТК РФ. При этом, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда должны проводиться работодателем или уполномоченным им лицом не только с работниками при приеме их на работу, но и при переводе их на другую работу в пределах организации.

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

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

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

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

г) внеплановый - производится при необходимости:

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

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

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

-по требованию органов контроля и надзора;

-при длительном перерыве в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда, более чем на 30 календарных дней, а для остальных - 60 дней.[[34]](#footnote-34)

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

О проведенном инструктаже делается отметка в журнале регистрации прохождения инструктажа;

д) целевой - проводится в следующих случаях:

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

- при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

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

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

Указанные виды инструктажа по охране труда (первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой) осуществляются непосредственным руководителем работ (мастером, прорабом, инструктором производственного обучения). Все они должны завершаться проверкой теоретических знаний и приобретенных навыков безопасной работы. Если работник не выдержал эту проверку, то он вновь должен пройти соответствующий инструктаж. Журналы регистрации прохождения инструктажа по охране труда должны быть предусмотрены номенклатурой дел организации и структурных подразделений, а оформленные контрольные листы прохождения инструктажа по безопасности труда хранятся в службе кадров.[[35]](#footnote-35)

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

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

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

Согласно ст. 71 Конституции РФ установление системы федеральных органов исполнительной власти, порядка их организации и деятельности находится в ведении Российской Федерации. Поэтому финансирование оплаты труда лиц гражданского персонала производится в основном за счет средств бюджета, как правило, федерального бюджета, на что указывается в соответствующих нормативных правовых актах.[[36]](#footnote-36)

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

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

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

Согласно Постановлени Правительства РФ от 9 февраля 2004 г. N 65»О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации» (с изменениями от 8, 30 декабря 2005 г., 4 октября, 22 декабря 2006 г., 10 марта, 25 июля, 15 августа, 6 октября, 1 декабря 2007 г., 22 июля, 24 декабря 2008 г.) Лицам гражданского персонала, работающим в дислоцированных на постоянной основе в воинских частях на территории Чеченской Республики, командированным в воинские части, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на административной границе с Чеченской Республикой в составе воинских частей, выплачивают:[[37]](#footnote-37)

- должностные оклады (тарифные ставки) в полуторном размере;

- суточные по установленной норме с применением коэффициента 1,1;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня за каждый полный месяц работы на территории Чеченской Республики, но не более четырнадцати календарных дней.[[38]](#footnote-38)

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

**2.2 Порядок осуществления в военных организациях расследования и учета производственного травматизма**

В настоящее время единый и обязательный для всех работодателей порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве установлен ТК РФ (ст. 227-231)

Данный порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве должен соблюдаться в воинских частях и военных организациях, но с учетом требований Инструкции об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве в воинских частях и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации утвержденной приказом министра обороны Российской Федерации от 25 октября 1999 г. N 499.

В настоящее время также следует руководствоваться Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. N 73. Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. N 73 и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 апреля 2005 N 275.[[39]](#footnote-39)

В соответствии с перечисленными нормативными правовыми актами расследование и учет производственного травматизма производятся с работниками из числа гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, выполняющими работу по трудовому договору, дислоцированных на территории Российской Федерации и на территориях иностранных государств. При этом, в воинских частях, дислоцированных на территориях иностранных государств, расследование и учет несчастных случаев на производстве проводятся в соответствии с российским законодательством, если иное не предусмотрено международными договорами с участием Российской Федерации.

Как показывает анализ, основными нарушениями порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве в Вооруженных Силах Российской Федерации, установленного ст. 227-231 ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. N 73, являются:

а) нарушение установленного порядка направления извещений о происшедших групповых несчастных случаях, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом в органы и организации, указанные в ст. 228 ТК РФ, и, как следствие, расследование указанных несчастных случаев комиссиями ненадлежащего состава;

б) нарушение установленных сроков расследования несчастных случаев на производстве;

в) несоответствие причин несчастных случаев на производстве, установленных в ходе расследования, фактическим обстоятельствам происшествия несчастных случаев;

г) необоснованное возложение вины в происшедшем несчастном случае на пострадавшего (в первую очередь - при проведении расследований легких несчастных случаев комиссиями организаций), необоснованное освобождение от ответственности должностных лиц организаций, ответственных за допущенные нарушения государственных нормативных требований охраны труда, послуживших истинными причинами несчастных случаев;

д) нарушения в оформлении материалов расследования, в том числе актов о несчастных случаях на производстве, заполняемых по установленной форме;

е) необоснованная квалификация несчастных случаев как не связанных с производством, и др.

Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Как установлено ст. 227 ТК РФ, расследованию и учету подлежат следующие несчастные случаи на производстве:[[40]](#footnote-40)

а) травмы, в том числе полученные в результате нанесения телесных повреждений другим лицом;

б) приравненные к травмам: острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током (молнией, излучением), укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушений зданий (сооружений), стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.[[41]](#footnote-41)

Несчастный случай, имевший место на производстве с застрахованным работником (т.е. подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), является страховым несчастным случаем.

Все вышеперечисленные случаи расследуются (и учитываются), если они произошли с теми лицами, которые прямо названы в ТК РФ и Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ.

Условия, при которых несчастные случаи подлежат обязательному расследованию. В ст. 227 ТК РФ приведены условия, при которых указанные несчастные случаи подлежат обязательному расследованию.

Первое условие. Несчастные случаи должны иметь место при выполнении вышеназванными гражданами трудовых обязанностей и работы по заданию организации или иного работодателя, а именно:

1) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п., перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;[[42]](#footnote-42)

2) при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя (его представителя) либо на личном транспорте (при наличии соответствующего соглашения или распоряжения работодателя об использовании его в производственных целях);

3) при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

4) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на грузовой автомашине, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и др.);

5) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

6) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Второе условие. Расследуются и подлежат учету только те несчастные случаи, которые повлекли за собой:

- необходимость перевода работника на другую работу;

- временную или стойкую утрату им трудоспособности;

- смерть работника.

Ответственность за организацию и своевременность расследования, учет несчастных случаев и устранение причин, их вызвавших, возлагается на командира воинской части (руководителя военной организации) (ст. 212 ТК РФ).

В ст. 227 ТК РФ также указаны лица, которые могут быть пострадавшими от несчастных случаев:

- во-первых, работники, выполняющие работу по трудовому договору или по поручению работодателя (его представителя), а также осуществляющие иные правомерные действия, обусловленные трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемые в его интересах;

-во-вторых, студенты и учащиеся всех типов образовательных учреждений, проходящие производственную практику в организациях;

-в-третьих, осужденные по приговору и привлекаемые к труду;

-в-четвертых, лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

-в-пятых, лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;

-в-шестых, члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.[[43]](#footnote-43)

Обязательные мероприятия при возникновении несчастных случаев. В соответствии с законодательством можно выделить следующие обязательные мероприятия работодателя при возникновении несчастных случаев на производстве:

-незамедлительное оказание пострадавшему первой медицинской помощи, в том числе при необходимости доставка его в лечебное учреждение.

Пострадавший или очевидец несчастного случая извещает своего непосредственного руководителя работ, который немедленно организует первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения. Затем он обязан сообщить работодателю или уполномоченному им лицу о происшедшем несчастном случае;

-сохранение обстановки на рабочем месте (объекте) в том состоянии, в котором она находилось в момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения - фиксирование сложившейся обстановки (составление схем, фотографирование и производство других мероприятий);

-немедленное информирование о производственном травматизме органов (организаций), установленных нормативными правовыми актами о труде. О тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом сообщается также родственникам пострадавшего.

В ст. 228 ТК РФ не определены способы и формы сообщения о несчастном случае родственникам пострадавшего, поэтому они избираются в зависимости от различных обстоятельств: наличия с ними телефонной связи, времени, места случившегося, удаленности их места жительства и т.д. В любом случае такое сообщение подлежит документальному подтверждению в виде копии (например, телеграммы, телефонограммы), справки и т.п. с указанием адресата и времени направления сообщения.

В соответствии с Инструкцией командир воинской части обязан направить в течение суток сообщения о каждом:[[44]](#footnote-44)

а) страховом несчастном случае (ст. 227 ТК РФ) - в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации (по месту регистрации в качестве страхователя). Такое информирование необходимо даже при страховом случае лишь с одним работником.

б) групповом, тяжелом несчастном случае или случае, повлекшем смертельный исход - в следующие органы и организации:

- в соответствующую военную прокуратуру;

- в орган военного управления по подчиненности;

- в соответствующую государственную инспекцию труда (ст. 354 ТК РФ), обслуживающую воинскую часть, и в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (кроме воинских частей, дислоцированных на территориях иностранных государств);

- в орган труда и заработной платы (службу охраны труда) военного округа, флота, армии, флотилии, Воздушно-десантных войск, главного и центрального управлений Министерства обороны Российской Федерации по подчиненности, который в течение суток сообщает о происшедшем несчастном случае в Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации;

-в воинскую часть, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

-в территориальные объединения организаций профсоюзов (ст. 29 ТК РФ);

-в территориальный орган, осуществляющий в воинской части государственный надзор, если несчастный случай произошел на объекте (на оборудовании и т.д.), подконтрольном этому органу (ст. 353 ТК РФ);

Орган труда и заработной платы Вооруженных Сил Российской Федерации при групповом (два и более человек) несчастном случае, тяжелом несчастном случае и несчастном случае со смертельным исходом, происшедшем в воинских частях в течение суток сообщает в Федеральную службу по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.[[45]](#footnote-45)

В указанном выше случае принимаются также иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Определение тяжести несчастных случаев. Схема определения тяжести несчастных случаев на производстве утверждена приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24 февраля 2005 г. N 160.[[46]](#footnote-46)

Заключение о степени тяжести травмы по запросу дают клинико-экспертные комиссии лечебно-профилактического учреждения, где осуществляется лечение пострадавшего. Степень утраты профессиональной трудоспособности определяется по Правилам, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. N 789.

При общем порядке расследования данная комиссия создается незамедлительно в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются:[[47]](#footnote-47)

а) специалист по охране труда или ответственный за организацию работы по охране труда в соответствии с приказом;

б) командир воинской части или его представители;

в) представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

г) уполномоченный профсоюзного органа или трудового коллектива по охране труда.

Комиссию вправе возглавлять командир воинской части (руководитель военной организации) или уполномоченное им лицо. Однако лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается. Состав комиссии утверждается приказом работодателя.

При образовании комиссии следует иметь в виду, что каждый пострадавший в результате любого несчастного случая на производстве работник имеет право на личное участие в ее работе либо на участие своего представителя.

Если травма была получена работником в период командировки, то в качестве члена комиссии в случае прибытия может участвовать в расследовании полномочный представитель воинской части (военной организации), направившей пострадавшего в командировку.

Несчастный случай, происшедший с работником военной организации, производящей работы на выделенном участке другой военной организации, расследуется и учитывается военной организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя военной организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой руководителем военной организации, с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Помимо лиц, указанных в качестве членов комиссии при общем порядке расследования, в комиссию также включаются: государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, представители от соответствующего органа военного управления, органа труда и заработной платы, а по требованию пострадавшего (его родственников) - его доверенное лицо. В случае если это доверенное лицо не участвует в расследовании, командир воинской части (или уполномоченный им его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.[[48]](#footnote-48)

Комиссию возглавляет государственный инспектор по охране труда, а при невозможности его прибытия приказом командира воинской части или начальника соответствующего органа военного управления председателем назначается другое лицо.

При крупных авариях с числом погибших 15 и более человек расследование производится комиссией, назначаемой Правительством Российской Федерации.

ТК РФ в соответствии со статьей 229 предусмотрены следующие сроки расследования: в течение 3 суток - при расследовании в общем порядке либо в течение 15 дней - при производстве расследования в специальном порядке. И в том и в другом случаях, если о них работодателю не было своевременно сообщено либо возникшая в результате них нетрудоспособность наступила не сразу, срок расследования не должен превышать одного месяца со дня подачи пострадавшим заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

К материалам расследования прилагаются:

-приказ о создании комиссии;

-выписки из журналов регистрации инструктажа и протоколов о проверке знаний пострадавших по охране труда;

-документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

-протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

-экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

-медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

-копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

-выписки из ранее выданных на данном производстве предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

-другие документы по усмотрению комиссии.

По окончании расследования, как в общем, так и в специальном порядке на каждого пострадавшего оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, если несчастный случай на производстве:

-вызвал необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу;

-вызвал потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня;

-повлек смерть работника.

По общему правилу указанный акт составляется в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации.[[49]](#footnote-49)

При несчастном случае на производстве с застрахованным работником составляется дополнительный экземпляр акта. Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем (воинской частью, военной организацией), то акт также составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются этому работодателю. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у командира воинской части (руководителя военной организации), где произошел несчастный случай.

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. Более того, при наличии к тому оснований в акте о несчастном случае, происшедшем на производстве с застрахованным работником, в обязательном порядке отражается допущенная им грубая неосторожность. Если комиссией установлено, что грубая неосторожность этого работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то комиссия с учетом заключения профоргана или иного уполномоченного органа данной воинской части (военной организации) определяет степень вины работника в процентах и фиксирует данный факт в этом акте.

В соответствии со ст. 230 ТК РФ акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми членами комиссии и заверяется печатью, а также учитывается в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Окончательное оформление акта осуществляется начальником этого органа и государственным инспектором по охране труда, и он подлежит утверждению должностным лицом данного органа.[[50]](#footnote-50)[[51]](#footnote-51)

В трехдневный срок после утверждения руководителем организации один экземпляр акта выдается пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом - родственникам погибшего или его доверенному лицу (по требованию). Второй экземпляр этого акта вместе с материалами расследования хранится в воинской части (военной организации) в течение 45 лет.

Составленный в результате расследования страхового случая третий экземпляр акта с материалами расследования направляется командиром воинской части (руководителем военной организации) в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя.

После чего в трехдневный срок после утверждения данный акт с документами и материалами расследования и копиями актов на каждого пострадавшего председателем комиссии направляется: в военную прокуратуру, в которую сообщалось о происшествии на производстве, а при страховом случае - также в исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя. В этот же срок копии перечисленных документов представляются в соответствующую государственную инспекцию труда.

Для анализа состояния и причин производственного травматизма, разработки предложений по его профилактике копии указанных документов направляются другим органам и организациям:[[52]](#footnote-52)

-председателем комиссии - в Федеральную службу по труду и занятости;

-лицом, утвердившим акт - в орган военного управления по подчиненности военной организации и в соответствующий орган труда и заработной платы. Орган труда и заработной платы, а при отсутствии его - орган военного управления данные копии документов направляет в орган труда и заработной платы вида Вооруженных Сил Российской Федерации и Управление труда и заработной платы гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации.

Кроме того, результаты расследования несчастных случаев на производстве должны быть обязательно рассмотрены командованием воинской части с участием профсоюзного органа в целях принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве (ст. 230 ТК РФ).

Иные документы, необходимые для составления акта по окончании расследования и для учета производственного травматизма, утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 г. N 73.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего командир воинской части или руководитель военной организации (уполномоченный ими представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган государственного надзора информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, указанное должностное лицо (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (исполнительный орган Центрального отраслевого отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Министерства обороны Российской Федерации по месту регистрации страхователя).

По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его 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 (его представителя) или государственного инспектора труда.

Более того, согласно ст. 231 ТК РФ разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом.[[53]](#footnote-53)

Однако в указанных случаях поданная жалоба не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

Тем самым, в данном параграфе рассмотрен вопрос о расследования несчастных случаев и учета травматизма, где определен порядок действия должностных лиц при проведении расследования, необходимые формы документов составления соответствующего акта о несчастном случае, сроки проведения расследования. Так же необходимо сказать о том, что бы уменьшать статистику несчастных случаев на производстве необходимо создание компетентных органов, которые будут осуществлять контроль и надзор за безопасностью труда.

**2.3 Контроль и надзор за соблюдением нормативных правовых и технических актов, обеспечивающих безопасность труд**

Организация охраны труда осуществляется специально созданными для того органами на двух уровнях: централизованном и локальном.

На локальном уровне осуществляется контроль за соблюдением законодательства и технических норм об охране труда службами (органами) самого работодателя. Такими службами являются служба охраны труда и комитет (комиссия) по охране труда.

Согласно статье 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель должен заключать договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда. По своей природе такой договор является договором о возмездном оказании услуг (консультационных услуг), его правовому регулированию посвящена гл. 39 ГК РФ.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду. В основу решения об определении численности специалистов по охране труда ставятся многие факторы, в том числе и количество работников, состоящих в трудовых отношениях с организацией.[[54]](#footnote-54)

Служба охраны труда находится непосредственно в подчинении работодателя. В организациях со среднесписочной численностью до 700 работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и (или) опасными условиями труда работах) функции службы охраны труда могут выполнять отдельные специалисты по охране труда. В организациях с большей численностью работников функции службы охраны труда выполняют бюро охраны труда со штатной численностью работников три - пять единиц (включая должность начальника бюро) или отдел охраны труда со штатной численностью работников от шести единиц и более.

В организациях по инициативе работодателя или по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ). В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

На централизованном уровне вопросами охраны труда занимаются органы, осуществляющие надзор за соблюдением законодательства о труде.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти. Распределение полномочий в области охраны труда между федеральными органами исполнительной власти осуществляется Правительством Российской Федерации. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по труду.[[55]](#footnote-55)

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий.

Законодатель использует категорию «государственный надзор и контроль», однако в теории трудового права надзор рассматривается как властная деятельность, в то время как контроль - деятельность органов, не наделенных публичной властью. По этой причине мы предпочитаем пользоваться категорией «надзор».

Исходя из того, насколько широк круг субъектов, за которыми осуществляется контроль, можно выделить внутриведомственный и подведомственный надзор.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры как лица, наделенные полномочиями общего надзора за соблюдением законодательства в соответствии с Федеральным законом от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О прокуратуре Российской Федерации».

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда. Заострим внимание, что законодатель ведет речь о надзоре за соблюдением именно правовых актов, но заметим, что органы федеральной инспекции труда занимаются надзором и за соблюдением нормативных актов технического характера в рассматриваемой сфере. За соблюдением технических актов, обеспечивающих безопасность труда, надзирает еще целый ряд государственных органов. Часть 2 ст. 353 ТК РФ устанавливает, что государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности. В данном случае речь идет уже о надзоре за соблюдением актов не правового, а технического характера.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства на территории России.[[56]](#footnote-56)

Инспекция труда действует на основании Положения «О федеральной инспекции труда», утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000года. Приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 года утверждено Положение о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации.[[57]](#footnote-57)

Легальное определение федеральной инспекции труда охватывает не все признаки данного государственного органа, поскольку, как уже говорилось, он осуществляет надзор и за соблюдением технических нормативных актов. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ.

Существование в России федеральной инспекции труда обусловлено не только особенностями национального характера, но и тем, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле и Протокол к ней от 22 июня 1995 года.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условие трута.

2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.[[58]](#footnote-58)

В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

-осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

-анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

-осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

-направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

-проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность;

-осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

-обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;

-анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;

-участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

-запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

-ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

-осуществляют информирование и консультирование работодателем и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;

-готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.[[59]](#footnote-59)

Центральный орган инспекции должен публиковать ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем, в соответствии с п. 1 ст. 20 Конвенции МОТ № 81. Эти доклады должны публиковаться в разумный срок, ни в коем случае не превышающий 12 месяцев по истечении года, к которому они относятся. Экземпляры ежегодных докладов направляются Генеральному директору Международного бюро труда в разумный срок после их опубликования и во всяком случае не позднее чем через три месяца.[[60]](#footnote-60)

Согласно ст. 365 ТК РФ федеральная инспекция труда также выполняет координацию деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля (осуществляемую профессиональными союзами их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1.Право беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности.

2.Право запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных функций.

3.Право изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт.

4.Право расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве.

Согласно ч. 8 ст. 229 ТК РФ в расследовании принимает участие государственный инспектор по охране труда (но не правовой инспектор). Как уже говорилось выше, государственные инспекторы труда возглавляют комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве в случаях, когда несчастный случай относится к категории тяжелых, групповых или со смертельным исходом.[[61]](#footnote-61)

5.Право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Приведенные правила фактически сформировали административный юрисдикционный орган, наделенный узкой компетенцией - разрешать разногласия между работником и работодателем, связанные с применением норм трудового законодательства. В условиях отсутствия четко регламентированной процедуры рассмотрения соответствующих обращений и принятия по ним решений, отсутствия норм, обеспечивающих состязательность процесса рассмотрения обращения, данное правило может оцениваться как необоснованно ущемляющее интересы работодателя.

6.Право приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений.

7.Право направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда.

8.Право отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.

9.Право запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

10.Право выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий.

11.Право выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов.

12.Право привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд.

К юрисдикции Федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда КоАП РФ относит наложение административных взысканий за:[[62]](#footnote-62)

-нарушение законодательства о труде и об охране труда (ч. I ст. 5.27);

-уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28);

-в непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);

-необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30);

-нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31);

-уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32);

-невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 5.33);

-увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34);

-сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5.44).[[63]](#footnote-63)

Рассматривать дела о данных административных правонарушениях согласно ст. 23.12 КоАП РФ имеют право: а) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители; б) главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации; в) главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда; г) руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители, главные государственные инспекторы труда д) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда); е) начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.[[64]](#footnote-64)

13.Выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Поскольку в Российской Федерации назначение экспертизы по вопросам права не допускается, следует сделать вывод, что государственные инспекторы труда могут давать заключения по вопросам о соответствии тех или иных производственных объектов или поведения работников техническим нормам. Мнение государственного инспектора относительно правовой квалификации общественного отношения не имеет силы экспертного заключения.

Как говорилось выше, ст. 357 ТК РФ, описывая права государственных инспекторов, не дифференцирует их объем в зависимости от того, являются ли они правовыми инспекторами или инспекторами по охране труда. Однако такая дифференциация осуществляется подзаконным нормативным правовым актом, делающим компетенцию инспекторов по охране труда несколько шире, чем правовых инспекторов. В частности, только инспекторы по охране труда имеют право:

1)расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; 2) выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов; 3) требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений и недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников; 4) запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда; 5) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его представителя); 6) приостанавливать работу отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда 7) отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда.[[65]](#footnote-65)

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ч. 3 ст. 360 ТК РФ; п. 2 ст. 12 Конвенции МОТ № 81). Иными словами, законодатель позволяет должностным лицам органов федеральной инспекции труда устанавливать степень соответствия положения дел у конкретного работодателя требованиям закона, используя элемент внезапности проверки.

Действия и решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы в судебном порядке. В любом случае обращение за защитой нарушенных прав должно осуществляться в суды общей юрисдикции, а не в арбитражные суды.

Согласно п. I ст. 19 Конвенции МОТ №81 инспекторы труда или местные инспекционные бюро должны представлять центральному органу инспекционной службы периодические доклады общего характера о результатах своей деятельности. Эти доклады должны составляться согласно предписаниям центрального органа и представляться по крайней мере так часто, как этого требует центральный орган, но не реже одного раза в год.

Таким образом, правовое государство устанавливает виды и меры юридической ответственности за нарушение законодательства. На усиление ответственности за нарушение законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, должен быть направлен государственный надзор и контроль, а также общественный контроль. Тем самым надзор и контроль является составной частью механизма защиты трудовых прав действующего законодательства.

**Заключение**

В дипломной работе было сказано, что охрана труда представляет собой систему законодательных актов, социально – экономических, организационных, технических и лечебно – профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Из истории развития законодательства необходимо сказать о том, что российская правовая база регулирования трудовых отношений в сфере охраны труда прошла длительный путь становления, начиная с первого Кодекса законов о труде, принятого в 1922 г. и в настоящее время продолжает совершенствоваться путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты сферы труда.

Законодательство Российской Федерации на современном этапе сформировало большой по объему массив нормативных правовых актов, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда. Также решение конкретных проблем улучшения условий труда и охраны здоровья работающего населения достигается в процессе осуществления государством таких важнейших функций, как формирование государственной политики в области охраны труда; государственное управление охраной труда; создание нормативно-правовой базы. В том числе и государственных нормативных требований охраны труда, направленных на охрану труда работников; обеспечение реализации этих актов; государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями требований охраны труда.

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

В ст. 349 Трудового кодекса РФ законодательно закреплена правовая основа для установления особенностей регулирования труда гражданского персонала лишь относительно тех лиц, которые работают по трудовому договору в организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрена военная служба.

В то же время, как показано в настоящей работе, круг лиц гражданского персонала значительно шире, поскольку он охватывает всех тех граждан, которые заключают трудовой договор о работе в федеральных органах исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства.

Кроме того, особенности регулирования труда таких работников не ограничиваются особыми условиями оплаты труда и установлением дополнительных льгот и преимуществ. Проведенный в настоящей работе анализ соответствующих нормативных правовых актов о регулировании труда лиц гражданского персонала позволил выявить особенности в регулировании и иных условий труда, данной категории работников. Однако нет четкой системы в построении таких актов, многие их положения нередко противоречивы и не всегда соответствуют новейшему законодательству РФ.

Так, до сих пор продолжается действие некоторых актов, фактически утративших силу. Это касается, прежде всего, актов министерств и ведомств РФ, упраздненных при совершенствовании государственного управления в области безопасности Российской Федерации, изменении структуры федеральных органов исполнительной власти. Однако соответствующие изменения и дополнения в ряд актов, принятых ранее такими министерствами и ведомствами РФ, до сих пор так и не внесены.

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

Что касаемо охраны труда персонала военных организаций, правовое государство устанавливает виды и меры юридической ответственности за нарушение законодательства. На усиление ответственности за нарушение законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, должен быть направлен государственный надзор и контроль, а также общественный контроль. Тем самым надзор и контроль является составной частью механизма защиты трудовых прав действующего законодательства.

На основе проведенного в работе анализа можно внести предложение о необходимых соответствующих изменениях и дополнениях в статью 210 после слова «организация» дополнить словами «мониторинга состояния условий труда». Так же в часть вторую статью 219 слово «Размеры» заменить словами «Минимальные размеры». В статье 356 абзац девятнадцатый изложить в следующей редакции: «осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей».

**Список нормативных актов и литературы**

Нормативные акты:

1. Конституция Российской Федерации (с изменениями и дополнениями)// «Российская газета» от 25 декабря 1993 г. N 237

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)//Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014

# 3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями)// «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. N 256

4.Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202-I «О прокуратуре Российской Федерации»// Текст Закона опубликован в Ведомостях Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 20 февраля 1992 г., N 8, ст. 366

5.Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»// «Российская газета» от 12 августа 1998 г. N 153-154

6.Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»// «Парламентская газета» от 30 ноября 2002 г. N 229

7.Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»// «Российская газета» от 11 марта 2004 г. N 48, от 12 марта 2004 г. N 50

8.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»// Зарегистрировано в Минюсте РФ 10 сентября 2004 г. Регистрационный N 6015

9.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 декабря 2008 г. N 728 «О выполнении Плана мероприятий по реализации в 2008-2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 170-р.

10.Приказ Министерства здравоохранения социального развития РФ от 23 октября 2008 г. N 586.//Приказ опубликован в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2009 г., N 1

11.Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. N 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве»//Приказ опубликован в «Российской газете» от 14 апреля 2005 г. N 76, в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 18 апреля 2005 г. N 16, в журнале «Здравоохранение», 2005 г., N 8

12.Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 мая 2000 г., N 22, ст. 2314

13.Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»//Собрание законодательства Российской Федерации от 19 июля 1999 г., N 29, ст. 3766

14.Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. 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 организация»// «Российская газета» от 18 декабря 2002 г. N 237

15.Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» // Бюллетень Министерства социального развития РФ. 2001. №2.

16.Постановление Правительства РФ от 9 февраля 2004 г. N 65»О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации»(с изменениями и дополнениями)// «Российская газета» от 13 февраля 2004 г. N 28

Комментарии к нормативным актам

1.Гуcев А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - Система ГАРАНТ, 2009 г.

2.Борисов А.Н. Административные правонарушения. - «Новая правовая культура», 2005 г.

3.Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - «Проспект», 2009 г.

Исторические источники:

1. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г. Текст Основ законодательства опубликован в «Российской газете» от 1 сентября 1993 г., в Ведомостях съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 сентября 1993 г., N 35.

Международные акты:

1.Конвенция Международной Организации Труда N 81 «об инспекции труда в промышленности и торговле»// Текст Конвенции опубликован в сборнике «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I

Учебная и научная литература:

1.Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – Юстицинформ, 2005 г.

2.Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения. - М.: ЗАО «Юстицинформ», 2008 г.

3.Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. - «Юстицинформ», 2007 г.

4.Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник / Под. ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004 г.

5.Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 г.

6.Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Норма., 2006 г.

7.Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства: науч.-практ. пособие. - Волтерс Клувер, 2005 г.

Периодическая печать:

1. «Журнал российского права», 2004, N 6

2. Защита трудовых прав и интересов работников (В.В. Коробченко, «Журнал российского права», N 12, декабрь 2002 г.)

3. Журнал «Кадровик»// Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. от 22 декабря 2002 г.

4. Практический журнал для руководителей и юристов «Законодательство», 2009, N 3

**Приложение N 1**

**к Программе действий по улучшению**

**условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы,**

**утв. приказом Министерства здравоохранения**

**и социального развития РФ**

**от 23 октября 2008 г. N 586**

**Целевые показатели Программы:**

┌───────────────────────────────────────┬───────┬───────┬───────┬───────┐

│Наименование показателей │2007\* │2008 │2009 │2010 │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Количество погибших в результате │4583 │4350 │4150 │3900 │

│несчастных случаев на производстве со │ │ │ │ │

│смертельным исходом (человек) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Количество застрахованных, пострадавших│85012 │84000 │80000 │75000 │

│в результате несчастных случаев на │ │ │ │ │

│производстве с утратой трудоспособности│ │ │ │ │

│на 1 рабочий день и более (человек) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Удельный вес работников, занятых в │24,9 │24,5 │23,5 │21,0 │

│условиях, не отвечающих │ │ │ │ │

│санитарно-гигиеническим нормам (%) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Удельный вес женщин, занятых в │15,9 │15,8 │15,5 │14,0 │

│условиях, не отвечающих │ │ │ │ │

│санитарно-гигиеническим нормам (%) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Доля промышленных предприятий с │60,82 │58,5 │56,0 │53,0 │

│неудовлетворительными условиями труда │ │ │ │ │

│(%) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Доля выявленных профзаболеваний в ходе │68,7 │69,5 │71,0 │75,0 │

│периодических медицинских осмотров (%) │ │ │ │ │

├───────────────────────────────────────┼───────┼───────┼───────┼───────┤

│Удельный вес устраненных нарушений в │86,5 │87,0 │87,5 │88,0 │

│общем количестве выявленных по вопросам│ │ │ │ │

│охраны труда │ │ │ │ │

└───────────────────────────────────────┴───────┴───────┴───────┴───────┘

**Приложение N 2**

**к Программе действий по улучшению**

**условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы,**

**утв. приказом Министерства здравоохранения**

**и социального развития РФ**

**от 23 октября 2008 г. N 586**

**План мероприятий Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы**

┌──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┐

│N п/п │ Наименование мероприятия │ Вид документа │ Сроки │ Исполнители │

│ │ │ │исполнения │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**1. Нормативно-правовое обеспечение охраны труда, совершенствование действующей нормативной** │

│**правовой базы по охране труда, гармонизированной с международными нормами.** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│1.1. │Подготовка проекта федерального закона о│Проект │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │внесении изменений в Трудовой кодекс │федерального │ │вития России, │

│ │Российской Федерации в части определения│закона │ │Роспотребнадзор│

│ │понятия «профессиональный риск» и │ │ │, │

│ │»управление профессиональным риском», │ │ │Роструд, │

│ │установления прав и обязанностей │ │ │ФМБА России. │

│ │субъектов трудовых отношений, связанных │ │ │ │

│ │с управлением профессиональными рисками,│ │ │ │

│ │установления порядка организации работы │ │ │ │

│ │по профилактике производственного │ │ │ │

│ │травматизма, профессиональных │ │ │ │

│ │заболеваний, медицинской, социальной и │ │ │ │

│ │профессиональной реабилитации │ │ │ │

│ │работников. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.2. │Подготовка проекта федерального закона о│Проект │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │внесении изменений в некоторые │федерального │ │вития России, │

│ │законодательные акты, в том числе в │закона │ │Роструд │

│ │Кодекс Российской Федерации об │ │ │ │

│ │административных правонарушениях, в │ │ │ │

│ │части регламентирования и усиления │ │ │ │

│ │ответственности субъектов трудовых │ │ │ │

│ │отношений за нарушения требований охраны│ │ │ │

│ │труда. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.3. │Подготовка проекта федерального закона о│Проект │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │внесении изменений и дополнений в │федерального │ │вития России, │

│ │Федеральный закон от 24 июля 1998 г. │закона │ │ФСС России │

│ │N 125-ФЗ «Об обязательном социальном │ │ │ │

│ │страховании от несчастных случаев на │ │ │ │

│ │производстве и профессиональных │ │ │ │

│ │заболеваний» с целью повышения │ │ │ │

│ │эффективности системы социального │ │ │ │

│ │страхования, оптимизации страховых │ │ │ │

│ │тарифов и выработки мер экономического │ │ │ │

│ │стимулирования субъектов трудовых │ │ │ │

│ │отношений к соблюдению требований охраны│ │ │ │

│ │труда. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.4. │Разработка проектов нормативных правовых│Проекты │2008 - 2009│Минздравсоцраз-│

│ │актов, необходимых для реализации │постановлений │гг. │вития России │

│ │положений статей 92, 117, 147, 211, │Правительства │ │ │

│ │216-1, 217, 219, 222, 225, 229-2 │Российской │ │ │

│ │Трудового кодекса Российской Федерации, │Федерации, │ │ │

│ │в части совершенствования и укрепления │приказы │ │ │

│ │нормативно-правовой базы охраны труда и │Минздравсоцраз-│ │ │

│ │формирования системы законодательных и │вития России │ │ │

│ │иных нормативных правовых актов, │ │ │ │

│ │гармонизированных с международными │ │ │ │

│ │нормами. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.5. │Разработка проектов межотраслевых правил│Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │по охране труда. Пересмотр и приведение │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России │

│ │в соответствие с действующим │вития России │гг. │ │

│ │законодательством 10 действующих │ │ │ │

│ │Межотраслевых правил по охране │ │ │ │

│ │труда\*(1). │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.6. │Разработка проектов межотраслевых │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │типовых инструкций по охране труда. │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России │

│ │Пересмотр и приведение их в соответствие│вития России │гг. │ │

│ │с действующим законодательством\*(1). │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.7. │Разработка проектов отраслевых правил по│Приказы │В течение │Заинтересован- │

│ │охране труда. Пересмотр и приведение в │федеральных │2008 - 2010│ные федеральные│

│ │соответствие с действующим │органов │гг. │органы │

│ │законодательством действующих отраслевых│исполнительной │ │исполнительной │

│ │правил по охране труда\*(2). │власти │ │власти, │

│ │ │ │ │Минздравсоцраз-│

│ │ │ │ │вития России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.8. │Разработка проектов типовых отраслевых │Приказы │В течение │Заинтересован- │

│ │инструкций по охране труда с целью │федеральных │2008 - 2010│ные федеральные│

│ │приведения их в соответствие с │органов │гг. │органы │

│ │действующим законодательством\*(2). │исполнительной │ │исполнительной │

│ │ │власти │ │власти, │

│ │ │ │ │Минздравсоцраз-│

│ │ │ │ │вития России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.9. │Разработка проектов стандартов в области│Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │охраны труда (группа ССБТ), │федеральных │2009 - 2010│вития России, │

│ │гармонизированных с европейским │органов │гг. │Роспотребнадзор│

│ │законодательством, в том числе │исполнительной │ │, │

│ │национальных стандартов на средства │власти │ │ФМБА России │

│ │индивидуальной защиты\*(3). │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.10. │Разработка новых проектов и пересмотр 20│Приказы │2008- 2010 │Минздравсоцраз-│

│ │действующих типовых норм обеспечения │Минздравсоцраз-│гг. │вития России │

│ │специальной одеждой, специальной обувью │вития России │ │ │

│ │и другими средствами индивидуальной │ │ │ │

│ │защиты. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.11. │Внесение изменений в нормативные │Проекты │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │правовые акты с целью реализации │постановлений │ │витая России │

│ │изменений в Федеральный закон от 24 июля│Правительства │ │ФСС России │

│ │1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном │Российской │ │ │

│ │социальном страховании от несчастных │Федерации, │ │ │

│ │случаев на производстве и │приказа │ │ │

│ │профессиональных заболеваний» для │Минздравсоцраз-│ │ │

│ │обеспечения повышения эффективности │вития России, │ │ │

│ │системы социального страхования, │постановлений │ │ │

│ │оптимизации страховых тарифов и │ФСС России │ │ │

│ │выработки мер экономического │ │ │ │

│ │стимулирования субъектов трудовых │ │ │ │

│ │отношений к соблюдению требований охраны│ │ │ │

│ │труда. │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│1.12. │Совершенствование системы финансирования│Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │предупредительных мер по сокращению │Минздравсоцраз-│ │вития России │

│ │производственного травматизма и │вития России │ │ФСС России │

│ │профессиональных заболеваний работников │ │ │ │

│ │с целью облегчения ее использования │ │ │ │

│ │организациями малого и среднего бизнеса │ │ │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**2. Создание и обеспечение действия системы оценки, контроля и управления профессиональными** │

│**рисками на рабочем месте** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│2.1. │Осуществление мероприятий по снижению │Приказ │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │профессионального риска застрахованного │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │по обязательному социальному страхованию│вития России │гг. │ФСС России, │

│ │от несчастных случаев на производстве и │(ежегодно) │ │заинтересован- │

│ │профессиональных заболеваний и │ │ │ные федеральные│

│ │оптимизации страховых тарифов\*(4) │ │ │органы │

│ │ │ │ │исполнительной │

│ │ │ │ │власти и органы│

│ │ │ │ │исполнительной │

│ │ │ │ │власти │

│ │ │ │ │субъектов │

│ │ │ │ │Российской │

│ │ │ │ │Федерации │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.1.│Разработка проектов нормативных правовых│Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │актов (в том числе регламентов, │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │концепций и методик), обеспечивающих │вития России об│гг. │Роструд, │

│ │создание системы оценки и управления │утверждении │ │Роспотребнадзор│

│ │профессиональными рисками, а также │соответствующих│ │, │

│ │автоматизированной системы условий труда│нормативных │ │ФМБА России │

│ │и состояния здоровья работающего │правовых актов │ │ │

│ │населения (АС «Профессиональные риски») │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.2 │Разработка порядка формирования реестров│Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │рабочих мест по условиям труда и │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │состояния здоровья занятых на них │вития России об│гг. │Роструд, │

│ │работников. Формирование указанных │утверждении │ │Роспотребнадзор│

│ │реестров │порядка │ │, │

│ │ │формирования │ │ФСС России, │

│ │ │реестров и │ │ФМБА России │

│ │ │регистров │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.3 │Разработка методических документов по │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │формированию системы оценки и управления│Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │профессиональными рисками и ее внедрению│вития России об│гг. │Роструд, │

│ │в организациях │утверждении │ │Роспотребнадзор│

│ │ │соответствующих│ │, │

│ │ │методических │ │ФСС России, │

│ │ │документов │ │ФМБА России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.4 │Разработка проектов нормативных правовых│Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │актов, обеспечивающих создание │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │методологии определения и оптимизации │вития России об│гг. │ФСС России │

│ │страховых тарифов в рамках работы │утверждении │ │ │

│ │системы оценки и управления │соответствующих│ │ │

│ │профессиональными рисками │методик │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.5.│Разработка программного обеспечения для │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │автоматизации процессов обработки данных│Минздравсоцраз-│2009 - 2010│вития России │

│ │результатов специализированных │вития России о │гг. │ │

│ │медицинских обследований работников и │внедрении │ │ │

│ │автоматизации процессов проведения │соответствующе-│ │ │

│ │оценки условий труда, учитывающего │го программного│ │ │

│ │специфику оценки профессиональных рисков│обеспечения │ │ │

│ │и персонификацию данных. Создание │ │ │ │

│ │программно-технической инфраструктуры │ │ │ │

│ │автоматизированной системы условий труда│ │ │ │

│ │и состояния здоровья работающего │ │ │ │

│ │населения (АС «Профессиональные риски») │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.1.6.│Организация и проведение анализа │Приказ │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │состояния условий и охраны труда, сбор │Минздравсоцраз-│2009 - 2010│вития России, │

│ │дополнительных данных и персонификация │вития России о │гг. │ФСС России, │

│ │результатов │порядке сбора │ │Роструд, │

│ │ │полученных │ │Роспотребнадзор│

│ │ │данных и их │ │, │

│ │ │внедрении в АС │ │ФМБА России │

│ │ │»Профессиональ-│ │ │

│ │ │ные риски» │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.2. │Дополнительная диспансеризация │Доклад в │В течение │ФФОМС России, │

│ │работающего населения │Минздравсоцраз-│2008 - │ФМБА России, │

│ │ │вития России о │2010 гг. │органы │

│ │ │результатах │ │исполнительной │

│ │ │проведенных │ │власти │

│ │ │мероприятий │ │субъектов │

│ │ │(ежегодно) │ │Российской │

│ │ │ │ │Федерации │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.3. │Углубленные медицинские осмотры │Доклад в │В течение │ФСС России, │

│ │работников, занятых на работах с │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│ФМБА России, │

│ │вредными и (или) опасными │вития России о │гг. │органы │

│ │производственными факторами │результатах │ │исполнительной │

│ │ │проведенных │ │власти │

│ │ │мероприятий │ │субъектов │

│ │ │(ежегодно) │ │Российской │

│ │ │ │ │Федерации │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│2.4. │Разработка и утверждение Порядка │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │подтверждения хозяйствующими субъектами │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │соответствия условий и охраны труда │вития России об│ │Роструд, │

│ │государственным нормативным требованиям │утверждении │ │Роспотребнадзор│

│ │охраны труда, в том числе в форме │указанного │ │ │

│ │добровольного декларирования │Порядка │ │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**3. Совершенствование системы непрерывной подготовки работников по охране труда на основе** │

│**современных технологий обучения.** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│3.1. │Обучение по охране труда отдельных │Приказ │2008 - 2010│Минздравсоцраз-│

│ │категорий застрахованных │Минздравсоцраз-│гг. │вития России, │

│ │ │вития России │ │ФСС России │

│ │ │(ежегодно) │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│3.2. │Разработка Порядка направления на │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │обучение по охране труда отдельных │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │категорий застрахованных │вития России │ │ФСС России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│3.3. │Создание системы аккредитованных │Приказ │2010 гг. │Минздравсоцраз-│

│ │организаций, оказывающих услуги в │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │области обучения и проверки знаний │вития России │ │заинтересован- │

│ │требований охраны труда. │ │ │ные федеральные│

│ │ │ │ │органы │

│ │ │ │ │исполнительной │

│ │ │ │ │власти, │

│ │ │ │ │органы │

│ │ │ │ │исполнительной │

│ │ │ │ │власти │

│ │ │ │ │субъектов │

│ │ │ │ │Российской │

│ │ │ │ │Федерации │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│3.4. │Разработка Типовых программ обучения, │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │обучающих программ, кратких тематических│Минздравсоцраз-│2009 - 2010│вития России │

│ │планов и учебных пособий по охране │вития России о │гг. │ │

│ │труда. │внедрении │ │ │

│ │ │типовых │ │ │

│ │ │программ и │ │ │

│ │ │учебных пособий│ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│3.5. │Разработка электронного учебного пособия│Приказ │2010 гг. │Минздравсоцраз-│

│ │для обучения по охране труда и проверки │Минздравсоцраз-│ │вития России │

│ │знаний требований охраны труда. │вития России о │ │ │

│ │ │внедрении │ │ │

│ │ │электронного │ │ │

│ │ │учебного │ │ │

│ │ │пособия │ │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**4. Информирование, консультирование и оказание правовой помощи работникам и работодателям** │

│**по вопросам охраны труда, пропаганда и популяризация мер по охране труда.** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│4.1. │Разработка проекта Положения об единой │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │общероссийской справочно-информационной │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │системе по охране труда │вития России об│ │Роструд │

│ │ │утверждении │ │ │

│ │ │указанного │ │ │

│ │ │Положения │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│4.2. │Осуществление комплекса │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │информационно-разъяснительных │Минздравсоцраз-│2008 - 2010│вития России, │

│ │мероприятий с использованием современных│вития России и │гг. │Роструд │

│ │информационных технологий и интернет- │Роструда │ │ │

│ │ресурсов в сфере охраны труда. │организационно-│ │ │

│ │ │го характера │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│4.3. │Создание сети консультационных пунктов │Приказы │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │государственных инспекций труда в │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │субъектах Российской Федерации │вития России и │ │Роструд │

│ │ │Роструда │ │ │

│ │ │организационно-│ │ │

│ │ │го характера │ │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**5. Совершенствование профпатологической службы России, включая проведение** │

│**специализированных медицинских обследований работников, создание системы ранней диагностики**│

│**и профилактики профессиональных заболеваний.** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│5.1. │Разработка Положения о центре │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │профпатологии │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │ │вития России об│ │Роспотребнадзор│

│ │ │утверждении │ │, │

│ │ │Положения │ │ФМБА России, │

│ │ │ │ │Российская │

│ │ │ │ │академия │

│ │ │ │ │медицинских │

│ │ │ │ │наук │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.2. │Разработка медицинских регламентов │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │допуска работников, занятых на тяжелых │Минздравсоцраз-│2008- 2009 │вития России, │

│ │работах и на работах с вредными и (или) │вития России об│гг. │Роспотребнадзор│

│ │опасными условиями труда (в том числе на│утверждении │ │, │

│ │подземных работах), а также на работах, │соответствующих│ │ФМБА России │

│ │связанных с движением транспорта, и │нормативных │ │ │

│ │порядка проведения обязательных │правовых актов │ │ │

│ │предварительных (при поступлении на │ │ │ │

│ │работу) и периодических медицинских │ │ │ │

│ │осмотров (обследований) │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.3. │Пересмотр Списка профессиональных │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │заболеваний, утвержденного приказом │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │Минздравмедпрома России от 14 марта 1996│вития России об│ │Роспотребнадзор│

│ │г. N 90, с целью приведения в │утверждении │ │, │

│ │соответствие с международным │Списка │ │ФМБА России, │

│ │законодательством │ │ │ФСС России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.4. │Разработка методических рекомендаций по │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │проведению предварительных и │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │периодических медицинских осмотров │вития России об│ │Роспотребнадзор│

│ │работников с учетом данных о состоянии │утверждении │ │, │

│ │их здоровья и условий труда │методических │ │ФМБА России │

│ │ │рекомендаций │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.5. │Разработка методологии раннего выявления│Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │групп риска и предупреждения │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │профессиональных заболеваний │вития России об│ │Роспотребнадзор│

│ │ │утверждении │ │, │

│ │ │методических │ │ФМБА России │

│ │ │рекомендаций │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.6. │Разработка требований к медицинским │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │организациям, оказывающим │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │специализированную, профпатологическую │вития России │ │Роспотребнадзор│

│ │медицинскую помощь. │ │ │, │

│ │ │ │ │ФМБА России │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│5.7. │Разработка и внедрение единой │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │информационной системы регистрации и │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │учета профессиональных заболеваний │вития России о │ │Роспотребнадзор│

│ │ │внедрении │ │, │

│ │ │информационной │ │ФМБА России │

│ │ │системы │ │ │

├──────┴────────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴───────────────┤

│**6. Совершенствование и повышение эффективности государственного надзора и контроля за** │

│**соблюдением законодательства об охране труда.** │

├──────┬────────────────────────────────────────┬───────────────┬───────────┬───────────────┤

│6.1. │Разработка нормативных правовых актов, │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │включая Административных регламентов │Минздравсоцраз-│2009 - 2010│вития России, │

│ │Роструда, регламентирующих контроль и │вития России об│гг. │Роструд │

│ │надзор за соблюдением законодательства о│утверждении │ │ │

│ │труде и об охране труда, с целью │административ- │ │ │

│ │повышения эффективности │ных регламентов│ │ │

│ │надзорно-контрольных мероприятий в сфере│Роструда на │ │ │

│ │охраны труда │выполнение │ │ │

│ │ │функций │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.1.1.│Разработка, утверждение и внедрение │Приказ │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │Административного регламента исполнения │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │Рострудом функции государственного │вития России об│ │Роструд │

│ │надзора и контроля за соблюдением │утверждении │ │ │

│ │установленного порядка расследования и │Административ- │ │ │

│ │учета несчастных случаев на производстве│ного регламента│ │ │

│ │ │Роструда │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.1.2.│Разработка методических указаний │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │государственным инспекциям труда по │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │вопросам организации системной работы, │вития России об│ │Роструд │

│ │направленной на полное выявление │утверждении │ │ │

│ │сокрытых несчастных случаев на │Методических │ │ │

│ │производстве │указаний по │ │ │

│ │ │выявлению │ │ │

│ │ │сокрытых │ │ │

│ │ │несчастных │ │ │

│ │ │случаев на │ │ │

│ │ │производстве │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.1.3.│Разработка регламентов и соглашений, │Приказы │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │регулирующих порядок совместной │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │деятельности в сфере охраны труда │вития России и │ │Роструд, │

│ │Роструда и его территориальных органов -│Роструда │ │органы │

│ │государственных инспекций труда в │организационно-│ │исполнительной │

│ │субъектах Российской Федерации и │го характера │ │власти │

│ │федеральных органов исполнительной │ │ │субъектов │

│ │власти, уполномоченных на осуществление │ │ │Российской │

│ │надзора и контроля в установленных │ │ │Федерации │

│ │сферах деятельности (их территориальных │ │ │ │

│ │органов), а также взаимодействия с │ │ │ │

│ │органами исполнительной власти субъектов│ │ │ │

│ │Российской Федерации │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.2. │Создание мобильных автоматизированных │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │рабочих мест для государственного │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │инспектора труда в субъектах Российской │вития России о │ │Роструд, │

│ │Федерации, обеспечение оснащения │внесении │ │ФСС России │

│ │государственных инспекций труда в │изменений в │ │ │

│ │субъектах Российской Федерации │соответствующие│ │ │

│ │мобильными автоматизированными │нормативные │ │ │

│ │средствами надзора и контроля │правовые акты с│ │ │

│ │(«чемоданчиками инспектора труда») в │целью внедрения│ │ │

│ │целях повышения эффективности контроля │автоматизирова-│ │ │

│ │за состоянием условий труда. │нных рабочих │ │ │

│ │ │мест и средств │ │ │

│ │ │надзора и │ │ │

│ │ │контроля в │ │ │

│ │ │Государственных│ │ │

│ │ │инспекциях │ │ │

│ │ │труда субъектов│ │ │

│ │ │Российской │ │ │

│ │ │Федерации │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.3. │Формирование и актуализация │Приказы │В течение │Минздравсоцраз-│

│ │информационной базы результатов │Минздравсоцраз-│2009 - 2010│вития России, │

│ │проведения государственного надзора и │вития России │гг. │Роструд, │

│ │контроля за соблюдением законодательства│организационно-│ │ФСС России │

│ │об охране труда, специализированного │го характера │ │ │

│ │программного обеспечения качества │ │ │ │

│ │результатов оценки условий труда │ │ │ │

│ │государственными инспекциями труда, │ │ │ │

│ │совместимых с АС «Профессиональные │ │ │ │

│ │риски». │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.3.1.│Разработка и внедрение │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │специализированного программного │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │обеспечения для автоматизированного │вития России о │ │Роструд │

│ │контроля государственными инспекциями │внедрении │ │ │

│ │труда качества результатов оценки │специализирова-│ │ │

│ │условий труда, учета и анализа │нного │ │ │

│ │результатов исполнения надзорных │программного │ │ │

│ │функций, совместимого с АС │обеспечения │ │ │

│ │»Профессиональные риски» │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.3.2.│Разработка и актуализация единой │Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │государственной автоматизированной │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │подсистемы учета и анализа │вития России о │ │Роструд │

│ │производственного травматизма (ЕГАИС │внедрении ЕГАИС│ │ │

│ │»Производственный травматизм») │»Производствен-│ │ │

│ │ │ный травматизм»│ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.3.3.│Разработка и внедрение в территориальных│Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │органах Роструда автоматизированных │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │информационных систем обеспечения │вития России о │ │Роструд │

│ │надзора и контроля, в том числе за │внедрении АИС │ │ │

│ │соблюдением установленного порядка │ГИТ │ │ │

│ │расследования и учета несчастных случаев│ │ │ │

│ │на производстве (АИС ГИТ) │ │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.4. │Совершенствование методики расследования│Приказ │2010 г. │Минздравсоцраз-│

│ │несчастных случаев на производстве и │Минздравсоцраз-│ │вития России, │

│ │профессиональных заболеваний │вития России о │ │Роструд, │

│ │ │внесении │ │Роспотребнадзор│

│ │ │изменений в │ │, │

│ │ │соответствующие│ │ФСС России │

│ │ │нормативно-пра-│ │ │

│ │ │вовые акты │ │ │

├──────┼────────────────────────────────────────┼───────────────┼───────────┼───────────────┤

│6.5. │Подготовка научно обоснованных критериев│Постановление │2009 г. │Минздравсоцраз-│

│ │оптимальной нагрузки и численности │Правительства │ │вития России, │

│ │государственных инспекторов труда и │Российской │ │Роструд │

│ │предложений по оптимизации численности │Федерации, │ │ │

│ │должностных лиц, осуществляющих надзор и│вносящее │ │ │

│ │контроль за соблюдением законодательства│изменения в │ │ │

│ │об охране труда. │Положение о │ │ │

│ │ │Роструде с │ │ │

│ │ │определением │ │ │

│ │ │оптимальной │ │ │

│ │ │численности его│ │ │

│ │ │работников │ │ │

└─────┴─────────────────────────────────────┴───────────────┴───────────┴────────────────────

**Приложение N 1**

**к приказу Министерства здравоохранения**

**и социального развития РФ**

**от 15 апреля 2005 г. N 275**

Медицинская документация

Наименование медицинской Учетная форма N 315/у

организации (штамп) Утверждена приказом

Минздравсоцразвития России

от 15 апреля 2005 г. N 275

**Медицинское заключение**

**о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести**

Выдано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации (индивидуального предпринимателя),

по запросу которой (ого) выдается медицинское заключение)

о том, что пострадавший \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, возраст, занимаемая

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

должность(профессия) пострадавшего)

поступил в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование медицинской организации, ее структурного

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

подразделения, куда поступил пострадавший, дата и время

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

поступления(обращения)

Диагноз и код диагноза по МКБ-10 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(с указанием характера и

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

локализации повреждений здоровья)

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

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

Согласно Схеме определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве указанное повреждение относится к категории \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать степень тяжести травмы:

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

тяжелая, легкая)

Заведующий отделением \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(или главный врач) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Лечащий врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

**Приложение N 2**

**к приказу Министерства здравоохранения**

**и социального развития РФ**

**от 15 апреля 2005 г. N 275**

Медицинская документация

Наименование медицинской Учетная форма N 316/у

организации (штамп) Утверждена приказом

Минздравсоцразвития России

от 15 апреля 2005 г. N 275

**Справка**

**о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного**

**случая на производстве**

Дана\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество, возраст, занимаемая должность

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

(профессия) и место работы пострадавшего)

о том, что он (она) проходил(а) лечение:

- в период с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

по поводу\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать все виды повреждения здоровья, полученные в результате

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

несчастного случая на производстве и коды диагнозов по МКБ-10)

- в период с «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г. по «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_г.

по поводу лечения заболевания, не связанного с несчастным случаем на

производстве.

Последствия несчастного случая на производстве: выздоровление;

рекомендован перевод на другую работу; установлена инвалидность III, II,

I групп; летальный исход (нужное подчеркнуть)

Заведующий отделением \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(или главный врач) (подпись) (фамилия, имя, отчество)

Лечащий врач \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.

**Приложение**

**к приказу Министерства здравоохранения**

**и социального развития РФ**

**от 24 февраля 2005 г. N 160**

# Схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве.

1. Несчастные случаи на производстве по степени тяжести повреждения здоровья подразделяются на 2 категории: тяжелые и легкие.

2. Квалифицирующими признаками тяжести повреждения здоровья при несчастном случае на производстве являются:

- характер полученных повреждений здоровья и осложнения, связанные с этими повреждениями, а также развитие и усугубление имеющихся хронических заболеваний в связи с получением повреждения;

- последствия полученных повреждений здоровья (стойкая утрата трудоспособности).

Наличие одного из квалифицирующих признаков является достаточным для установления категории тяжести несчастного случая на производстве.

Признаками тяжелого несчастного случая на производстве являются также повреждения здоровья, угрожающие жизни пострадавшего. Предотвращение смертельного исхода в результате оказания медицинской помощи не влияет на оценку тяжести полученной травмы.

3. К тяжелым несчастным случаям на производстве относятся:

1) повреждения здоровья, острый период которых сопровождается:

- шоком;

- комой;

- кровопотерей (объемом более 20%);

- эмболией;

- острой недостаточностью функций жизненно важных органов и систем (ЦНС, сердечной, сосудистой, дыхательной, почечной, печеночной и (или) их сочетанием);

2) повреждения здоровья, квалифицированные при первичном осмотре пострадавшего врачами стационара, травматологического пункта или другими организациями здравоохранения как:

- проникающие ранения черепа;

- перелом черепа и лицевых костей;

- ушиб головного мозга;

- внутричерепная травма;

- ранения, проникающие в просвет глотки, трахеи, пищевода, а также повреждения щитовидной и вилочковой железы;

- проникающие ранения позвоночника;

- переломовывихи и переломы тел или двусторонние переломы дуг I и II шейных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;

- вывихи (в том числе подвывихи) шейных позвонков;

- закрытые повреждения шейного отдела спинного мозга;

- перелом или переломовывих одного или нескольких грудных или поясничных позвонков, в том числе и без нарушения функции спинного мозга;

- ранения грудной клетки, проникающие в плевральную полость, полость перикарда или клетчатку средостения, в том числе без повреждения внутренних органов;

- ранения живота, проникающие в полость брюшины;

- ранения, проникающие в полость мочевого пузыря или кишечник;

- открытые ранения органов забрюшинного пространства (почек, надпочечников, поджелудочной железы);

- разрыв внутреннего органа грудной или брюшной полости или полости таза, забрюшинного пространства, разрыв диафрагмы, разрыв предстательной железы, разрыв мочеточника, разрыв перепончатой части мочеиспускательного канала;

- двусторонние переломы заднего полукольца таза с разрывом подвздошно-крестцового сочленения и нарушением непрерывности тазового кольца или двойные переломы тазового кольца в передней и задней частях с нарушением его непрерывности;

- открытые переломы длинных трубчатых костей - плечевой, бедренной и большеберцовой, открытые повреждения тазобедренного и коленного суставов;

- повреждения магистрального кровеносного сосуда: аорты, сонной (общей, внутренней, наружной), подключичной, плечевой, бедренной, подколенной артерий или сопровождающих их вен, нервов;

- термические (химические) ожоги:

III - IV степени с площадью поражения, превышающей 15% поверхности тела;

III степени с площадью поражения более 20% поверхности тела;

II степени с площадью поражения более 30% поверхности тела;

дыхательных путей, лица и волосистой части головы;

- радиационные поражения средней (от 12 Гр) степени тяжести и выше;

- прерывание беременности;

3) повреждения, которые непосредственно не угрожают жизни пострадавшего, но являются тяжкими по последствиям:

- потеря зрения, слуха, речи;

- потеря какого-либо органа или полная утрата органом его функции (при этом, потеря наиболее важной в функциональном отношении части конечности (кисти или стопы) приравнивается к потере руки или ноги);

- психические расстройства;

- утрата репродуктивной функции и способности к деторождению;

- неизгладимое обезображивание лица.

4. К легким несчастным случаям на производстве относятся повреждения, не входящие в пункт 3 настоящей Схемы.

Форма 2

**Форма Н-1**

Один экземпляр направляется пострадавшему или его доверенному лицу

УТВЕРЖДАЮ

ВрИО начальника Голицынского

пограничного института ФСБ России

|  |
| --- |
|  полковник юстиции Зарубин В.А. |
| (подпись, фамилия, инициалы работодателя  |
| « |  | « |  | 201 |  | г. |

Печать

АКТ №

о несчастном случае на производстве

1. Дата и время несчастного случая 12 января 2010 года , 08 час. 10 мин.(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая, количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший в\ч 2567 143043 Московская область, Одинцовский район, г.Голицыно, Можайское шоссе д.75, (наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая ФСБ России, 1130001, 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: начальник учебно-методического отдела полковник Будник В.В., техник МТО служащая Григорьева Е.С., инженер 1-й категории Лысенко Н.П. (фамилия, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество Петрова Мария Александровна

пол (мужской, женский) женский

дата рождения 12 июля 1959 года

профессиональный статус преподаватель

профессия (должность) доцент кафедры

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай 30 лет ,(число полных лет и месяцев) в том числе в данной организации 12 лет (число полных лет и месяцев)

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж 18 февраля 2008 года (число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый, целевой) (нужное подчеркнуть) по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай 10 сентября 2009 года (число, месяц, год)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай.

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай (число, месяц, год, № протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай крыльцо административного здания, покрыто керамической плиткой (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 нет (наименование, тип, марка, год выпуска, организация — изготовитель)

8. Обстоятельства несчастного случая 12 января 2010 года Петрова Мария Александровна направлялась на работу. Около 08 часов 10 минут на крыльце штаба поскользнулась и, потеряв равновесие, упала с упором на левую руку. В результате падения она почувствовала сильную боль в области запястья левой руки. После она обратилась в медицинскую службу института за медицинской помощью. Меня осмотрел полковник Родионов М.А. и направил в ГКВГ ФСБ России на рентгенологическое исследование. По результатам исследования был поставлен диагноз «тройной перелом лучезапястного сустава без смещения». 13 января 2010 года в Голицынской поликлинике ей был выдан листок нетрудоспособности серия ВЦ 8229744 №39842494, который был закрыт 20 февраля 2010 года. 21 февраля 2010 года она приступила к выполнению трудовых обязанностей. О факте получения травмы она доложила заведующей кафедрой Тюриной Т.Н. 12 января 2010 года в 8 часов 40 минут. Очевидцев получения травмы нет.

Намерений причинить вред своему здоровью с целью уклонения от исполнения трудовых обязанностей не имела, претензий ни к кому не имеет (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 несчастный случай

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья диагноз «закрытый перелом лучевой кости лучезапястного сустава со смещением отломков». листок нетрудоспособности серия ВЦ 8229744 №39842494

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения нет (нет, да — указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая нет (фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая погодные условия, личная неосторожность (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:

(фамилия, инициалы, должность (профессия) 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 организовать занятия по предупреждению травматизма до 31 марта 2010 года

Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая

1. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – Юстицинформ, 2005г. [↑](#footnote-ref-1)
2. «Журнал российского права», 2002, N 12 [↑](#footnote-ref-2)
3. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения. - М.: ЗАО «Юстицинформ», 2008 [↑](#footnote-ref-3)
4. Основы законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г//. «Российская газета» от 1 сентября 1993 г [↑](#footnote-ref-4)
5. Практический журнал для руководителей и юристов "Законодательство", 2009, N 3 [↑](#footnote-ref-5)
6. Журнал "Кадровик"// Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций от 22 декабря 2002 г. [↑](#footnote-ref-6)
7. Журнал "Кадровик"// Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. [↑](#footnote-ref-7)
8. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-9)
10. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. - «Юстицинформ», 2007 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. Журнал "Кадровик"// Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций. [↑](#footnote-ref-11)
12. Буянова М.О., Гусов К.Н., Захаров М.Л. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - "Проспект", 2009 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. - «Юстицинформ», 2007 [↑](#footnote-ref-13)
14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)»// Зарегистрировано в Минюсте РФ 10 сентября 2004 г. Регистрационный N 6015 [↑](#footnote-ref-14)
15. «Журнал российского права», 2004, N 6 [↑](#footnote-ref-15)
16. 5.Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 декабря 2008 г. N 728 «О выполнении Плана мероприятий по реализации в 2008-2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. N 170-р [↑](#footnote-ref-17)
18. Приложение N 1 к Программе действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы, утв. приказом Министерства здравоохранения социального развития РФ от 23 октября 2008 г. N 586. .// Текст приказа опубликован в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2009 г., N 1 [↑](#footnote-ref-18)
19. Приложение N 2 к Программе действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 октября 2008 г. N 586.// Текст приказа опубликован в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2009 г., N 1 [↑](#footnote-ref-19)
20. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» »// «Российская газета» от 12 августа 1998 г. N 153-154 [↑](#footnote-ref-20)
21. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. - «Юстицинформ», 2007 г. [↑](#footnote-ref-21)
22. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 октября 2008г. N 586 «Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы»// Текст приказа опубликован в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2009 г., N 1 [↑](#footnote-ref-22)
23. .Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 г. [↑](#footnote-ref-23)
24. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23 октября 2008г. N 586 «Об утверждении Программы действий по улучшению условий и охраны труда на 2008 - 2010 годы»//Текст приказа опубликован в Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2009 г., N 1 [↑](#footnote-ref-24)
25. . Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 г. [↑](#footnote-ref-25)
26. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»// Текст официально опубликован в Собрании законодательства Российской Федерации от 29 мая 2000 г., N 22, ст. 2314 [↑](#footnote-ref-26)
27. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом // Военное право: Учебник / Под. ред. В.Г. Стрекозова, А.В. Кудашкина. М., 2004. [↑](#footnote-ref-27)
28. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»/ «Парламентская газета» от 30 ноября 2002 г. N 229 [↑](#footnote-ref-28)
29. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008. [↑](#footnote-ref-29)
30. .Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»//Собрание законодательства Российской Федерации от 19 июля 1999 г., N 29, ст. 3766 [↑](#footnote-ref-30)
31. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-31)
32. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)(с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-32)
33. .Гуcев А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - Система ГАРАНТ, 2009 г. [↑](#footnote-ref-33)
34. Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Норма., 2006 г. [↑](#footnote-ref-34)
35. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 г. [↑](#footnote-ref-35)
36. Скачкова Г.С. Регулирование труда лиц гражданского персонала федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства: науч.-практ. пособие. - Волтерс Клувер, 2005 г [↑](#footnote-ref-36)
37. Постановление Правительства РФ от 9 февраля 2004 г. N 65»О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим и сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, участвующим в контртеррористических операциях и обеспечивающим правопорядок и общественную безопасность на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации»(с изменениями и дополнениями)// «Российская газета» от 13 февраля 2004 г. N 28 [↑](#footnote-ref-37)
38. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия «Право в Вооруженных Силах». - М.: «За права военнослужащих», 2008. [↑](#footnote-ref-38)
39. Приложение N1,2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. N 275 [↑](#footnote-ref-39)
40. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-40)
41. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [↑](#footnote-ref-41)
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)(с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-42)
43. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации:.Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008. [↑](#footnote-ref-43)
44. Приказ Минобороны РФ от 25 октября 1999 г. N 499 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве в Вооруженных Силах Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-44)
45. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008. [↑](#footnote-ref-45)
46. Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. N 160 [↑](#footnote-ref-46)
47. .Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – Юстицинформ, 2005г. [↑](#footnote-ref-47)
48. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия «Право в Вооруженных Силах - консультант». - М.: «За права военнослужащих», 2008 [↑](#footnote-ref-48)
49. Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. 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» [↑](#footnote-ref-49)
50. Федеральный закон от 22 апреля 2003 г. N 47-ФЗ «О внесении изменения и дополнений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».Собрание законодательства Российской Федерации от 28 апреля 2003 г. N 17 ст. 1554 [↑](#footnote-ref-50)
51. Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.:Норма,2006 [↑](#footnote-ref-51)
52. Ковалев В.И. Все о труде гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации: Справочное пособие. Серия "Право в Вооруженных Силах - консультант". - М.: "За права военнослужащих", 2008. [↑](#footnote-ref-52)
53. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)//Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-53)
54. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» // Бюллетень Министерства социального развития РФ. 2001. № 2. [↑](#footnote-ref-54)
55. Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.:Норма, 2006 [↑](#footnote-ref-55)
56. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-56)
57. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» »// Текст Указа опубликован в "Российской газете" от 11 марта 2004 г. N 48, от 12 марта 2004 г. N 50 [↑](#footnote-ref-57)
58. Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Норма., 2006г. [↑](#footnote-ref-58)
59. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - ЗАО Юстицинформ, 2005 г. [↑](#footnote-ref-59)
60. Конвенция Международной Организации Труда N 81 «об инспекции труда в промышленности и торговле» »// Текст Конвенции опубликован в сборнике "Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I [↑](#footnote-ref-60)
61. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ)(с изменениями и дополнениями)// Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3014 [↑](#footnote-ref-61)
62. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195.(с изменениями и дополнениями)// Текст Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях опубликован в "Российской газете" от 31 декабря 2001 г. N 256 [↑](#footnote-ref-62)
63. Борисов А.Н. Административные правонарушения. - «Новая правовая культура», 2005 г [↑](#footnote-ref-63)
64. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 19-ФЗ// Текст Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях опубликован в "Российской газетеа" от 31 декабря 2001 г. N 256 [↑](#footnote-ref-64)
65. .Болдырев В.А., Сысоев В.А. Трудовое право России: Учебник для вузов.- М.: Норма., 2006г. [↑](#footnote-ref-65)