**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА..

1.1. Правовые нормы, регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником

1.2. Правовые нормы, регулирующие труд женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью 8

2 КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ 11

3 СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ...

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

В современных условиях развития науки и техники, когда в производственном процессе организации участвуют сложные механизмы и наряду с этим применяется наемный труд человека – каждая организация должна максимально обеспечить безопасность труда этого человека. Безопасность труда – это такое состояние условий труда, при котором при выполнении трудовых обязанностей работниками в организации исключено негативное воздействие на работников опасных и вредных производственных факторов. Здесь следует отметить, что к вредным факторам, как правило, относятся такие факторы, которые в определённых условиях становятся причиной заболевания или снижения работоспособности работника; опасными факторами называют такие факторы, которые приводят в определённых условиях к травматическим повреждениям или внезапным и резким нарушения здоровья работников.

Обеспечение безопасности труда — это подготовка, принятие и реализация решений по осуществлению организационных, технических, санитарно- гигиенических, лечебно-профилактических и других мероприятий для обеспечения безопасности, сохранения здоровья и работоспособности человека (работника) в процессе труда. Ее основная цель – максимально обеспечить безопасные (безвредные) условия для выполнения трудовых обязанностей работника, защита работника от негативных воздействий и достижение наиболее комфортных условий труда. При обеспечении безопасности труда организация должна решать такие задачи – обучение работающих вопросам безопасности труда; обеспечение безопасности производственного оборудования; обеспечение безопасности зданий и сооружений; обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты; обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха; обеспечение безопасности производственных процессов; нормализация условий труда.

Одним из основных направлений обеспечения безопасности труда являются организационные меры (или мероприятия) обеспечения безопасности труда – как раз об этом и пойдет речь в представленной контрольной работе.

Цель работы – исследовать организационные меры обеспечения труда с точки зрения действующего российского законодательства. В рамках рассмотрения данной темы были поставлены и решены следующие задачи:

1. Исследовать нормативно-правовое обеспечение безопасности труда.
2. Изучить компенсации за работу во вредных условиях.
3. Рассмотреть страхование от несчастных случаев на производстве.
4. Сформулировать выводы и рекомендации по проделанной работе.

Объект исследования работы – обеспечение безопасности труда с точки зрения действующего российского законодательства. Предмет исследования данной работы – организационные меры обеспечения безопасности труда.

Исследование темы – «Организационные меры обеспечения безопасности труда» осуществлялось при помощи следующих методов: диалектический метод, метод теоретического анализа и синтеза различных источников литературы, структурно-функциональный метод, метод формально- логического исследования, системный метод, метод сравнительного изучения, метод толкования права, метод обобщения полученных сведений в работе.

Теоретической основой представленной работы выступили научные работы и труды российских авторов по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности», посвященных изучению обеспечения безопасности труда, в том числе организационных мер обеспечения безопасности труда с современной точки зрения. Это такие авторы как П.Г. Белов, А.Ф. Козьяков, Н.Г. Занько, Г.А. Корсаков, К.Р. Малаян, Белов С.В., Морозова Л.Л., Сивков В.П. и др.

Законодательной основой представленной контрольной работы выступают – Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы Российской Федерации, законы и другие правовые акты, регулирующие данный вид правоотношений в организациях на всей территории Российской Федерации.

Поставленные цели и определенные задачи обусловили структуру представленной работы. Контрольная работа состоит из введения, основной части и заключения, включает список использованной литературы. Работа изложена на 22 страницах, для написания было использовано 10 источников.

**1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

**1.1. Правовые нормы, регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником**

Согласно ст. 20 Трудового кодекса РФ – работодатель и работник являются сторонами трудовых отношений, при этом работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а работодатель – это физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица, локальными нормативными актами[[1]](#footnote-1)

Нормативно-правовой базой отношений между работодателем и работником является трудовое законодательство Российской Федерации (вместе с законодательством РФ об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, которые представлены (ст. 5 ТК РФ):

* Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
* иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации – указанные федеральные законы должны соответствовать положениям Трудового кодекса РФ, в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяются положения Трудового кодекса РФ; в том случае если вновь принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ;
* указами Президента РФ, содержащими нормы трудового права - не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам;
* постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, при этом Постановления Правительства РФ не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, федеральным законам, указам Президента РФ, а нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ;
* конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации – указанные правовые акты (нормы) не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти;
* актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права – данные правовые акты не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. Так, трудовые взаимоотношения работника и работодателя основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, а также трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). [2]

Согласно этому основанием возникновения трудовых взаимоотношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый ими в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ. В нем оговариваются условия будущего сотрудничества: место работы, трудовые функции, размер назначаемого оклада, срок, на который заключен договор, обязательства работодателя перед сотрудником. Также договор может содержать дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон и устанавливаемые в договорном порядке: условия об установлении испытательного срока, о совмещении должностей, переподготовке, повышении квалификации, продолжительности дополнительного отпуска, режиме рабочего времени, размере дополнительных выплат и премий. Трудовой договор (контракт) может быть заключен на определенный срок (срочный) и на неопределенный срок (бессрочный). Данный договор составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами. Договор вступает в силу с момента подписания, дата заключения договора является днем приступления к работе.[[2]](#footnote-2)

Согласно ст. 10 Трудового кодекса РФ – законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права являются составной частью правовой системы Российской Федерации. При этом если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (например, в России довольно широко применяются ратифицированные международно-правовые акты о труде договоры и конвенции Международной Организации Труда (МОТ)).

Кроме указанных, правовые нормы могут содержаться в актах бывшего СССР в части, не противоречащей Конституции РФ и законодательству Российской Федерации, а также в правовых нормах других отраслей права.

**1.2. Правовые нормы, регулирующие труд женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью**

Что касается труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью, то кроме указанных в п. 1.1. правовых норм трудового законодательства России - труд указанных категорий работников регламентируется еще и специальными правовыми нормами трудового законодательства РФ.

Так, правовые нормы, регулирующие труд женщин на территории Российской Федерации содержатся в гл. 41 Трудового кодекса РФ – «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями». Данная глава предусматривает ограничения работ, на которых разрешается применение труда женщин – ст. 253 ТК РФ, например, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.[[3]](#footnote-3)

Также в данной главе Трудового кодекса РФ оговариваются условия и порядок перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет – ст. 254 ТК РФ; порядок предоставления отпуска по беременности и родам – ст. 255 ТК РФ; предоставление отпуска по уходу за ребенком – ст. 256 ТК РФ; предоставление перерывов для кормления ребенка – ст. 258 ТК РФ. Оговаривается и особый порядок и гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни – ст. 259 ТК РФ. Так, например, запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; а вот направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. [2]

Следует отметить, что такие же гарантии предоставляются работникам, которые имеют детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Данной категории работников в трудовом законодательстве РФ предусмотрено предоставление специальных гарантий – гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260 ТК РФ); гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ); дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (ст. 262 ТК РФ); дополнительные отпуска без сохранения зарплаты лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ); гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 264 ТК РФ).

Несколько отличается регулирование труда подростков (лиц в возрасте до восемнадцати лет), правовые нормы которого содержатся в гл. 42 Трудового кодекса РФ – «Особенности труда работников в возрасте до восемнадцати лет». Данная глава содержит ограничения применения труда указанной категории работников, так запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами и т.п.).

Также правовые нормы строго запрещают переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ). При этом лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (который осуществляется за счет средств работодателя) и в дальнейшем, до достижения ими возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет полагается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Но запрещается направления указанных лиц в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).[[4]](#footnote-4)

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, прошедших профессиональное обучение на производстве, могут утверждаться пониженные нормы выработки, а оплата труда работникам осуществляется при сокращенной продолжительности ежедневной работы (повременно / сдельно). Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты.

Таким образом, стало видно, что правовые нормы, регулирующие труд женщин, подростков и лиц с пониженной работоспособностью весьма отличаются от правовых норм, регулирующих труд обычных работников – они более «мягкие», «щадящие» физические способности указанных работников.

**2 КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ**

Согласно положениям Трудового кодекса РФ, вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические (и иные) нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство. Действующее законодательство Российской Федерации гарантирует сотрудникам, работающим во вредных условиях различные льготы и компенсации. Безусловно, компенсации за работу во вредных условиях труда не смогут вернуть людям потерянного здоровья, но они помогут по возможности восстановить его.

Следует отметить, что наличие вредных условий труда на рабочем месте (основание для предоставления компенсации), равно как и их отсутствие, а также обоснованность предоставления работникам компенсаций, подтверждается только аттестацией рабочих мест по условиям труда. При аттестации выявляются факторы, из-за которых производство считается вредным. Размеры компенсаций за работу во вредных условиях труда устанавливаются Правительством РФ. Повышенные или дополнительные компенсации устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Согласно ст. 224 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными, опасными условиями труда, работодатель обязан предоставить дополнительные гарантии и компенсации в целях уменьшения воздействия вредных производственных факторов, которые не могут быть устранены в настоящее время, а также соблюдать установленные для некоторых категорий работников ограничения, которые выражены в следующем:[[5]](#footnote-5)

* ограничение на привлечение некоторых категорий работников к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, а также к выполнению работ в ночное время и выполнению сверхурочных работ;
* осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с соответствующим медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с соответствующей оплатой труда;
* устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
* создавать для инвалидов (и лиц приравненных к ним) условия труда в соответствии с индивидуальной программой их реабилитации;
* проводить другие мероприятия аналогичного типа.

Так, в статье 96 Трудового кодекса РФ определены категории работников, которые не могут быть привлечены к работе в ночное время. К таковым относятся, прежде всего беременные женщины; работники, не достигшие в 18-летнего возраста, за исключением лиц, участвующих в создании и (либо) исполнении художественных произведений, а также другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В этой же статье ограничено использование труда в ночное время следующих категорий работников: женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, опекунов детей указанного возраста. Указанная категория граждан может привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия и только при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.[[6]](#footnote-6)

Закон определяет три категории работников, которые с их согласия могут быть переведены на более легкую работу: лица, нуждающиеся в предоставлении такой работы по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ); беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет (ст. 254 ТК РФ).

Также в настоящее время предусматриваются другие дополнительные гарантии и компенсации для работников занятых на работах с тяжелыми и (или) вредными условиями труда:·это денежные доплаты (компенсации). Согласно ст. 147 Трудового кодекса РФ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. При этом денежные компенсации (доплаты) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не подлежат налогообложению ЕСН (единый социальный налог) и НДФЛ (налог на доходы физических лиц) согласно ст. 238, 217 Налогового кодекса РФ. Как следует из ст. 219 Трудового кодекса РФ, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, он имеет право на компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. [2, 3]

Механизм установления повышенной оплаты работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда состоит из следующих элементов: перечень соответствующих работ, аттестация рабочих мест, определение конкретных размеров компенсационных выплат за вредные условия труда. Для оценки условий труда на рабочих местах может быть применено совместное Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. №387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», которым установлены размеры доплат к тарифной ставке (в процентах) за работы с вредными и тяжелыми условиями труда, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда. По результатам аттестации рабочих мест в организации разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа и принимаются свои Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, в которых устанавливаются конкретные размеры доплат за работу в указанных условиях.[[7]](#footnote-7)

При этом ст. 147 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что доплата должна быть выше, чем тарифные ставки (оклады), установленные для работ с нормальными условиями труда. При этом они не должны быть ниже размеров, установленных законодательством. Согласно ст. 147 Трудового кодекса РФ минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В рамках трудового, коллективного договоров, локальных нормативных актов размеры повышения оплаты труда этой категории работников могут быть увеличены.

Так, Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. №387/22-78, регламентировано, что размер доплат на работах с тяжелыми и вредными условиями труда не может превышать 12%, а на работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда - 24% тарифной ставки (оклада). Хотя данное Положение вступает в противоречие с нормами ч. 3 ст. 147 Трудового кодекса РФ, где сказано, что конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и их верхний предел законодателем никак не ограничен.[[8]](#footnote-8)

Так, например, в законодательстве предусмотрено, что размеры окладов (ставок) работников учреждений (структурных подразделений) для лечения больных СПИД, ВИЧ-инфицированных, лепрозных, психически больных, больных туберкулезом и других учреждений (структурных подразделений) с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда повышаются на 60%, 40%, 30%, 25% и 15% соответственно. Здесь следует отметить, что во всех случаях, когда доплаты к должностным окладам (ставкам) работников предусматриваются в %, абсолютный размер доплаты исчисляется из должностного оклада (ставки) без учета других надбавок и доплат. [10]

**3 СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

В соответствие с Федеральным законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ, в Российской Федерации осуществляется обязательное страхование от несчастных случаев на производстве. Указанный Федеральный закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях

Согласно ст. 1 указанного Закона – обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования работников и предусматривает[[9]](#footnote-9)

* обеспечение соцзащиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
* возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в т.ч. оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
* обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях.

Следует отметить, что органы государственной власти субъектов Федерации, органы местного самоуправления, также организации и граждане, нанимающие работников, вправе помимо обязательного социального страхования, предусмотренного законом, осуществлять за счет собственных средств иные виды страхования работников, предусмотренные законодательством.

Основными принципами обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний являются: гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию; экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательность уплаты страхователями страховых взносов; дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска.

Согласно закону, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:[[10]](#footnote-10)

* физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;
* физические лица, осужденные к лишению свободы, и привлекаемые к труду (выполнению какой-либо работы) страхователем.
* физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан страховщику уплачивать страховые взносы.

Каждый страхователь подлежит обязательной регистрации страховщиком, порядок которой устанавливается самим страховщиком. Следует отметить, что под страхователем понимается юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан Российской Федерации) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом), а страховщиком выступает – Фонд социального страхования Российской Федерации.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию (страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам) возникает со дня наступления страхового случая. При этом право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного лица в результате наступления страхового случая в соответствие с законом имеют следующие лица: [4]

* нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
* ребенок умершего, родившийся после его смерти;
* один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактических учреждений признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;
* лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

Как уже было отмечено чуть выше, при наступлении страхового случая, застрахованный работник имеет право на получение обеспечения по страхованию, виды которого предусмотрены в ст. 8 Федерального закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ, и осуществляется:[[11]](#footnote-11)

1. В виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

2. В виде следующих страховых выплат:

* единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;
* ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3. В виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного работника при наличии прямых последствий страхового случая, на:

* лечение застрахованного лица, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до полного восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;
* приобретение необходимых лекарственных препаратов, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода за застрахованным;
* посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным лицом, в том числе осуществляемый членами его семьи;
* проезд застрахованного (сопровождающего его лица) для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;
* медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законом) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;
* изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий;
* обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;
* обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущий и капитальный ремонт и оплату расходов на ГСМ;
* профессиональное обучение (переобучение).

Здесь важно отметить следующий момент – назначение и последующая выплата застрахованному работнику пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности по государственному социальному страхованию. Что касается размера пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, то пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его полного выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности.[[12]](#footnote-12)

В том случае если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата застрахованным лицом профессиональной трудоспособности, то такому застрахованному назначаются и выплачиваются единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты. В случае если наступила смерть застрахованного, то эти выплаты получают лица, имеющие право на их получение.[[13]](#footnote-13)

Хочется отметить, что в последнее время травматизм на производстве становится все более актуальной проблемой в России, потому как работодатели изначально недостаточно хорошо обеспечивают безопасность производства, а когда происходит несчастный случай – стараются всеми путями скрыть такие случаи, оплачивая работникам 100% заработка, поэтому информация о несчастных случаях и травматизме порой не совсем достоверна.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В представленной контрольной работе была исследована тема – «Организационные меры обеспечения безопасности труда». В процессе изучения были решены следующие задачи: исследовано нормативно-правовое обеспечение безопасности труда, изучены компенсации за работу во вредных условиях, рассмотрено страхование от несчастных случаев на производстве. По итогам проведенных исследований и можно сделать следующие выводы.

Нормативно-правовой базой отношений между работодателем и работником в Российской Федерации является трудовое законодательство Российской Федерации (вместе с законодательством об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Труд некоторых категорий работников, например женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью, кроме общих правовых норм трудового законодательства Российской Федерации регламентируется еще правовыми нормами содержащимися в специальных главах Трудового кодекса РФ - гл. 41 – «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» и гл. 42 – «Особенности труда работников в возрасте до восемнадцати лет». Таким образом, можно отметить, что правовые нормы, регулирующие труд женщин, подростков и лиц с пониженной работоспособностью отличаются от правовых норм, регулирующих труд обычных работников – они более «мягкие», более «щадящие» физические способности указанных работников

Обеспечение безопасности труда во вредных условиях осуществляется в соответствии с положениями трудового законодательства Российской Федерации. Так, вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство. Действующее законодательство гарантирует сотрудникам, работающим во вредных условиях различные льготы и компенсации. Следует отметить, что наличие вредных условий труда на рабочем месте, равно как и их отсутствие, а также обоснованность предоставления работникам компенсаций, подтверждается только аттестацией рабочих мест по условиям труда. При аттестации выявляются факторы, из-за которых производство считается вредным. Размеры компенсаций за работу во вредных условиях труда устанавливаются соответствующими постановлениями Правительством РФ. А вот повышенные или дополнительные компенсации могут устанавливаться коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

В соответствие с Федеральным законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ в целях обеспечения безопасности труда на производстве, в Российской Федерации осуществляется обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве. Указанный Федеральный закон устанавливает в Российской Федерации правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяет порядок и условия возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных законом случаях.

В заключение представленной работы хочется подвести итог – каждый работодатель, нанимающий на работу людей, должен, прежде всего:

* создать и обеспечивать дальше максимально безопасные (безвредные) и комфортные условия для выполнения трудовых обязанностей работника;
* осуществлять организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие мероприятия для обеспечения безопасности, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе работы;
* организовать обучение работающих вопросам безопасности труда; безопасность производственного оборудования; обеспечение безопасности зданий и сооружений; обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты; обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха; обеспечение безопасности производственных процессов; нормализация условий труда.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. – М.: Юридическая литература, 2006. – 120 с.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ. – М.: Юридическая литература, 2007. – 415 с.
4. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.
5. Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда: Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. №387/22-78.
6. Безопасность жизнедеятельности: Конспект лекций. / П.Г. Белов, А.Ф. Козьяков, С.В. Белов; Под ред. С.В. Белова. – М.: БЕК, 2007. – 311 с.
7. Безопасность жизнедеятельности: Учебник. / Н.Г. Занько, Г.А. Корсаков, К.Р. Малаян и др.; Под ред. О.Н. Русака. – С.-Пб.: Питер, 2006. – 356 с.
8. Белов С.В., Морозова Л.Л., Сивков В.П. Безопасность жизнедеятельности: Учебник. / С.В. Белов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2007. – 459 с.
9. Еременко Б.А.. Безопасность жизнедеятельности: Учебник для вузов. / Б.А. Еременко. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 280 с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. д.ю.н. Ю.П.Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2007. – 960 с.
11. Хван П.А. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, издание 3-е переработанное и дополненное. / П.А. Хван. – Р-н-Д, ФЕНИКС, 2006. – 324 с.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, ст. 20. [↑](#footnote-ref-1)
2. Безопасность жизнедеятельности: Учебник. / Под ред. О.Н. Русака. – С.-Пб.: Питер, 2006. – С. 259 [↑](#footnote-ref-2)
3. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. / Отв. ред. д.ю.н. Ю.П.Орловский.– М.: КОНТРАКТ, 2007.– С. 719 [↑](#footnote-ref-3)
4. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности: Учебник. / С.В. Белов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 305 [↑](#footnote-ref-4)
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. д.ю.н. Ю.П.Орловский. – М.: КОНТРАКТ, 2007. – С. 724 [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, ст. 96. [↑](#footnote-ref-6)
7. Безопасность жизнедеятельности: Конспект лекций. / Под ред. С.В. Белова. – М.: БЕК, 2007. – С. 196 [↑](#footnote-ref-7)
8. Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда: Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 3 октября 1986 г. №387/22-78. [↑](#footnote-ref-8)
9. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон РФ от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ. [↑](#footnote-ref-9)
10. Хван П.А. Безопасность жизнедеятельности: Учебник. / П.А. Хван. – Р-н-Д, ФЕНИКС, 2006. – С. 116-117 [↑](#footnote-ref-10)
11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. [↑](#footnote-ref-11)
12. Еременко Б.А.. Безопасность жизнедеятельности: Учебник/ Б.А. Еременко.– М.: Юнити-Дана, 2007– С. 54 [↑](#footnote-ref-12)
13. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. [↑](#footnote-ref-13)