КУРСОВАЯ РАБОТА

По трудовому праву

Организация охраны труда

# Перечень используемых сокращений

ТК - Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 №218-З (в ред. от 17.07.2009)

Содержание

Перечень используемых сокращений

[Введение](#_Toc292616274)

1. Основные принципы и направления государственной политики в области охраны труда

[2. Охрана труда](#_Toc292616276)

2.1 Законодательство об охране труда

[2.2 Организация охраны труда](#_Toc292616278)

2.3 Планирование работы и мероприятий по охране труда

[2.4 Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда](#_Toc292616280)

3. Охрана труда отдельных категорий работников

[3.1 Охрана труда женщин](#_Toc292616282)

3.2 Охрана труда молодежи

[3.3 Охрана труда инвалидов](#_Toc292616284)

4. Организация охраны и труда в зарубежных странах

[Заключение](#_Toc292616286)

Список нормативных источников

# Введение

Полностью безвредных и безопасных производств не существует.

В соответствии с Конвенцией Международной организации труда № 155 "О безопасности и гигиене труда и производственной среде", ратифицированной Законом Республики Беларусь от 5 мая 1999 г., государство обязано разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. При разработке такой политики должны быть определены соответствующие функции и обязанности государственных органов, предпринимателей, трудящихся и других лиц в области охраны труда.

Отсутствие элементарной дисциплины становится основной причиной чрезвычайных происшествий, аварий, несчастных случаев на производстве и в быту. Во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и исполнительской дисциплиной, упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка - важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Основными причинами травматизма с тяжелыми последствиями стали: неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест, эксплуатация неисправных, не соответствующих требованиям безопасности машин, механизмов и оборудования, недостатки в обучении и инструктировании потерпевших по охране труда, нарушение ими трудовой и производственной дисциплины, нормативных правовых актов по охране труда, невыполнение руководителями и специалистами обязанностей по охране труда, несоответствие требованиям безопасности технологических процессов.

охрана труд законодательство работник

В такой ситуации решающее значение имеет организация работы по укреплению общественной безопасности и дисциплины на всех уровнях. От руководителей всех уровней требуется бескомпромиссная борьба с халатностью и разгильдяйством. Состояние трудовой и исполнительской дисциплины в коллективе, условий безопасного труда - один из главных критериев оценки работы руководителя. Конкретные меры должны быть приняты на каждом рабочем месте, в каждом коллективе, вкаждой организации.

Изучение и решение проблем, связанных с обеспечением здоровых и безопасных условий, в которых протекает труд человека - одна из наиболее важных задач в разработке новых технологий и систем производства. Изучение и выявление возможных причин производственных несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, взрывов, пожаров, и разработка мероприятий и требований, направленных на устранение этих причин позволяют создать безопасные и благоприятные условия для труда человека. Комфортные и безопасные условия труда - один из основных факторов влияющих на производительность и безопасность труда, здоровье работников.

Обеспечение конституционного права граждан на трудовые и безопасные условия труда является важнейшей обязанностью нанимателей, других субъектов правоотношений в этой области.

Создание таких условий труда обеспечивается системой мер, заключающих правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства, Требования охраны труда должны соблюдаться на всех стадиях организации и осуществления производственной деятельности. Многонаправленность функций и задач, которые необходимо решать при управлении охраной труда, а также множественность нормативных правовых актов, регулирующих эти вопросы, осложняют работу руководителей и специалистов в этой области, требуют от них соответствующих знаний.

Основной задачей выполнения курсовой работы является изучение и анализ правовых аспектов, касающихся охраны труда.

Целью данной работы является обзор всех основных вопросов касающихся охраны труда:

понятие охраны труда;

источников норм регулирующих вопросы охраны труда;

прав и обязанностей субъектов трудового права, касающихся охраны труда;

ответственности за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда;

прав отдельных категорий работников (женщин, молодежи, инвалидов).

в целях сравнения рассмотрим организацию охраны труда в зарубежных странах.

# 1. Основные принципы и направления государственной политики в области охраны труда

Трудовое законодательство и нормативное регулирование вопросов охраны труда являются важными элементами правового обеспечения социально-экономических отношений в обществе и создания здоровых и безопасных условий труда для работающих членов общества.

Знание основных требований законодательства и нормативных правовых актов по охране труда и безопасному ведению работ позволяет руководителям и специалистам профессионально управлять охраной труда, предотвращать несчастные случаи на производстве и возникновение профессиональных заболеваний.

Государство является основным гарантом прав и свобод своих граждан, человек, его права, свободы и гарантии их реализации, являются высшей ценностью и целью общества и государства (1, ст.2). Исходя из этого, основным принципом государственной политики в нашей стране в области охраны труда является приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам трудовой деятельности, установление ответственности нанимателей за безопасность труда, совершенствование правовых отношений и механизмов в этой сфере.

В республике постоянно проводится работа по выработке системы мер, обеспечивающих реализацию государственной политики в области охраны труда, которые должны соответствовать современному уровню развития производства и производственных отношений.

Реализация права граждан на здоровые и безопасные условия труда требует осуществления навсехуровнях управления соответствующих правовых, социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических и других мероприятий по охране труда. В республике принят Закон от 03.05.1999 г. № 253-3 "Оратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ)"О безопасности и гигиене труда и производственной среде".

Основной целью Конвенции является признание необходимости на государственном уровне разработать национальную политику в области охраны труда, которая бы учитывала как местные условия, так и международный опыт, а также создать необходимые правовые и организационные механизмы ее реализации на всех уровнях производственных отношений.

Разработка и реализация государственной политики в области охраны труда предполагает установление соответствующих функций и обязанностей государственных органов, нанимателей, трудящихся и других лиц в области гигиены и безопасности труда.

В 2001 г. в Республике Беларусь разработана и утверждена Советом Министров Концепция государственного управления охраной труда (далее - Концепция). В этом документе определены цели, основные принципы, направления государственной политики и уровни управления в области охраны труда, а также основные функции органов государственного управления.

Согласно Концепции целью государственной политики в области охраны труда является сохранение жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности.

Основными принципами современной государственной политики в этой области являются:

приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

обеспечение гарантий права работников на охрану труда;

установление обязанностей всех субъектов правовых отношений в области охраны труда, полной ответственности нанимателей за обеспечение здоровых и безопасных условий труда;

совершенствование правовых отношений и управления в этой сфере, включая внедрение экономического механизма обеспечения охраны труда.

К основным направлениям государственной политики в области охраны труда относятся:

государственное управление деятельностью в области охраны труда, включая государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства по этим вопросам;

принятие законов и иных нормативных правовых актов, направленных на совершенствование правоотношений в этой сфере, установление единых нормативных требований в области безопасности и гигиены труда;

комплексное решение задач обеспечения здоровых и безопасных условий труда с учетом других направлений социальной и экономической политики, достижений в области науки, техники, технологий и охраны окружающей среды;

организация научно-исследовательских работ по вопросам безопасности и гигиены труда, участие государства в финансировании республиканских программ по улучшению условий и охраны труда;

использование экономического механизма в управлении охраной труда, проведение налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, аффективных средств защиты;

взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления с нанимателями и профсоюзами в разработке и реализации государственной политики в области охраны труда, содействие общественному контролю за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда;

обеспечение социально-экономической защиты прав работников в области охраны труда, в том числе потерпевших на производстве, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

подготовка специалистов, обучение и повышение квалификации работников по вопросам охраны трудя;

организация государственной статистической отчетности, создание системы информации и мониторинга о состоянии условий и охраны труда;

международное сотрудничество, создание условий для ратификации конвенций МОТ, документов других международных организаций, межгосударственных договоров и соглашений в области охраны труда [17, с.10].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что успешное решение проблем в области охраны труда в большей степени зависит от выполнения поставленных задач и приоритетов государственной политики в области охраны труда. Реализация правового направления совершенствования охраны труда - обоснованна законодательными нормами, а так же изучением практики проведения этих норм в жизнь.

В связи с чем, основным принципом государственной политики в области охраны труда является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам трудовой деятельности.

# 2. Охрана труда

Конституция Республики Беларусь от 24.11.1996 г. в качестве одного из основных прав граждан закрепила право на охрану здоровья (ст.45).

Естественным производным из этого является и право работника на здоровые и безопасные условия труда, которые также в качестве отдельных принципов и в форме субъективного права закреплены в статьях Конституции, право на труд (ст.41), на отдых (ст.43), на обеспечение в старости и в случае болезни (ст.47).

Согласно статье 1 Закона Республики Беларусь "Об охране труда" охрана труда - это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства (3, ст.1).

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Выраженные в правовой форме и в первую, очередь закрепленные в трудовом законодательстве, все эти нормы образуют, важнейший правовой институт особенной части трудового права, хотя, конечно, нельзя при этом не учитывать, что под охраной труда в широком смысле слова следует понимать все трудовое право, поскольку все его нормы направлены на защиту интересов всех работающих.

В узком смысле слова под охраной труда понимается правовой институт трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Он включает следующие группы норм:

1. правила по технике безопасности и производственной санитарии;

2. специальные нормы охраны труда лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных производственных условиях;

3. нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;

4. нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда

5. нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда.

Эти нормы, объединенные одной целью, могут приниматься как на локальном уровне, так и в централизованном порядке.

Так, первые четыре группы должны приниматься в централизованном порядке, чтобы установить единые стандарты вредности, тяжести и других неблагоприятных условий в обществе и возможности их устранения и нейтрализации, так же как и нормы, регулирующие деятельность органов надзора - единых органов в рамках государства. Однако третья устанавливает в централизованном порядке лишь минимум гарантий, которые могут быть повышены в локальных актах при условии финансовых возможностей предприятий.

Нормы же, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда, наоборот, в большинстве случаев имеют локальный характер, содержатся в коллективных договорах и соглашениях.

Особый характер имеют нормы, устанавливающие ответственность за нарушение правил охраны труда. В отличие от всех других, составляющих рассматриваемый институт охраны труда, они также входят и в институты других отраслей права, ибо санкции, предусмотренные за соответствующие правонарушения, содержатся не только в трудовом, но и в административном и даже в уголовном отраслях права.

С учетом содержания норм всего этого института, а также формы источников нормативные акты по охране труда включают:

стандарты Системы стандартов безопасности труда (государственные, отраслевые, стандарты предприятия);

санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы;

правила устройства и безопасной эксплуатации (пожарной, ядерной, радиационной, лазерной, биологической, технической, взрыво и электро безопасности);

правила по охране труда и инструкции по охране труда.

Важнейший социальный эффект от реализации мер по охране труда - это сохранение жизни и здоровья работающих, сокращение количества несчастных случаев и заболеваний на производстве.

Здоровые и безопасные условия труда способствуют повышению производительности, удовлетворенности работников своим трудом, созданию хорошего психологического климата в трудовых коллективах, что ведет к снижению текучести кадров, созданию стабильных трудовых коллективов.

Недостатки в работе по охране труда обусловливают значительные экономические потери. Заболеваемость и травматизм работников, затраты на компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда приводят к ухудшению экономических результатов работы предприятия.

По данным Белгосстраха, выплаты по страховым случаям за 2008 год составили свыше 140 млрд. белорусских рублей. [11, с.53]

Кроме этого, несчастные случаи, как правило, ведут к нарушению производственного цикла, приостановке или изменению технологических процессов, а зачастую к повреждению оборудования, машин и механизмов.

# 2.1 Законодательство об охране труда

Правовой основой организации работы по охране труда в республике является Конституция Республики Беларусь (ст. ст.41, 45), которой гарантируются права граждан на здоровые и безопасные условия труда, охрану их здоровья.

Трудовой кодекс Республики Беларусь регулирует правоотношения в области охраны труда между нанимателями, работниками и государством.

Основополагающим актом, регулирующим правоотношения в сфере охраны труда, в настоящее время является Закон Республики Беларусь "Об охране труда". Закон:

расширяет круг лиц, имеющих право на охрану труда;

определяет обязанности, права и ответственность работодателей и работающих по вопросам охраны труда;

закрепляет систему государственного управления охраной труда;

определяет полномочия субъектов государственного управления в этой сфере;

устанавливает гарантии, права работающих на охрану труда;

регламентирует порядок создания служб охраны труда и определяет ее основные функции;

устанавливает требования к производственным объектам и процессами;

предусматривает систему государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда;

закрепляет полномочия государственной экспертизы условий труда, органон общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда.

Принятие закона обусловлено необходимостью закрепить на законодательном уровне систему регулирования общественных отношений в области охраны труда [15, с.21].

В Законе, в соответствии с принятыми в последнее время нормативными правовыми актами Президента Республики Беларусь, расширен (по сравнению с Трудовым кодексом Республики Беларусь) круг лиц, имеющих право на охрану труда, определены обязанности по обеспечению охраны труда юридических и физических лиц, предоставляющих работу гражданам по гражданско-правовым договорам и иным основаниям, предусмотренным законодательством, что вызвало необходимость применения терминов "работающий" и "работодатель".

Право и гарантии права работающего на охрану труда, обязанности работодателя и работающего в области охраны труда установлены с учетом норм Трудового кодекса Республики Беларусь, Указов Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 "О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам", от 25 августа 2006 г. № 530 "О страховой деятельности". Законом установлено право на охрану труда не только граждан, работающих по трудовым договорам, но и граждан, привлекаемых к труду по иным основаниям.

Социальный эффект от реализации предусмотренных Законом норм должен проявиться в сокращении производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости, повышении безопасности труда и социальной защищенности работающих.

Указ Президента Республики Беларусь "О страховой деятельности" от 25.08.2006 № 530 направлен на усиление социальной защиты граждан, потерпевших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, регулирует вопросы возмещения причиненного жизни или здоровью вреда, стимулирует реализацию мер по предупреждению и сокращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Закон Республики Беларусь от 23.11.1993 №2583-XII "О санитарно-эпидемическом благополучии населения" направлен на предупреждение воздействия неблагоприятных факторов среды обитания на здоровье населения и регламентирует действия органов государственной власти и управления, предприятий, учреждений и организаций, общественных объединений, должностных лиц и граждан но обеспечению санитарно-эпидемического благополучия, устанавливает государственный санитарный надзор за соблюдением санитарных норм и гигиенических нормативов.

Закон Республики Беларусь от 05.01.2004 "О техническом нормировании и стандартизации" регулирует отношении, возникающие при разработке, утверждении и применении технических требований к продукции, процессам ее разработки, производства, эксплуатации (использования), хранения, перевозки, реализации и утилизации или оказанию услуг, определяет правовые и прении опционные основы технического нормирования и стандартизации и направлен на обеспечение единой государственной политики в этой области.

# 2.2 Организация охраны труда

Нормы, регулирующие охрану труда работающих, содержатся в ТК, а также во многих специальных нормативных правовых актах.

Большую роль в охране труда играют отраслевые правила и нормы, учитывающие специфику субъектов хозяйствования или видов выполняемых работ, - локальные нормы по охране труда работающих. Это прежде всего коллективные договоры и соглашения по охране труда, инструкции по безопасному ведению работ.

В соответствии со ст.55 и 226 ТК наниматель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять новейшие средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда.

Законодательство об охране труда в Республике Беларусь регламентирует ряд общих правовых и организационных вопросов, касающихся планирования и финансирования мероприятий по технике безопасности и производственной санитарии, проведения инструктажей и обучения работающих безопасным методам труда, проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников определенных категорий и т.д.

Обязанность нанимателя по внедрению современных средств техники безопасности, предупреждению травматизма и заболеваемости на производстве, обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращению возникновения профессиональных заболеваний работающих детализируется в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка и других нормативных актах.

Здоровье и безопасные условия труда обеспечиваются соблюдением правил и норм по охране труда, требованиям которых должны соответствовать производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы и организация производства. При этом достигается реальная изоляция человека от наиболее опасных мест на производстве, снижается травматизм, уменьшается профессиональная заболеваемость, характер труда становится более легким, творческим и созидательным. Именно охрана труда должна начинаться со стадии проектирования производственных зданий, сооружений, оборудования, а проекты машин, станков и другого оборудования должны соответствовать требованиям по технике безопасности и производственной санитарии. В этой связи ни одна организация, цех, участок, производство не должны приниматься и эксплуатироваться, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда работающих.

Так же возлагается на нанимателя обязанность проведения инструктажа работников по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам труда, исходя из целевого назначения, субъективного состава и других фактов, инструктаж работающих по охране труда подразделяется на: первичный (на рабочем месте), периодический (повторный), внеплановый, целевой.

Вводный инструктаж проходит каждый, кто допускается к работе, связанной с обслуживанием машин, агрегатов, станков, с целью ознакомления с особенностями производства по безопасности работы. Проводит его инженер по охране труда или лицо, на которое возложены эти обязанности, а в небольших организациях - технический руководитель. Запись о проведении вводного инструктажа фиксируется в журнале регистрации инструктажей, а также в документе о приеме на работу.

Первичный (на рабочем месте) инструктаж проводит мастер, начальник участка или непосредственный руководитель работ. В программу инструктажа входит, в частности, ознакомление с технологическим процессом на данном участке производства, требованиями к правильной организации работ и содержанию рабочего места, безопасными приемами и методами труда.

Периодический *(*повторный) инструктаж проводится лицом, отвечающим за технику безопасности в целом по организации, или по его указанию - непосредственно руководителем производственного участка. Цель состоит в том, чтобы напомнить работающим правила по технике безопасности и производственной санитарии.

Внеплановый (внеочередной) инструктаж проводится в случаях изменения условий труда (технологического процесса), при нарушении правил норм техники безопасности, а также если на производстве имел место несчастный случай или профзаболевание.

Целевойинструктаж работающих проводится при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями и специальностью работающих (ликвидация аварий, стихийных бедствий и др.).

Помимо инструктажа работающие проходят 6-10-часовое ознакомление с правилами и инструкциями по технике безопасности применительно к их профессии. Соблюдение этих правил должно находиться под постоянным контролем. В случае их нарушения или применения неправильных, опасных методов и приемов работник проходит дополнительный инструктаж.

Охрана труда включает обязательные медицинские осмотры работающих, в соответствии со ст.228 ТК.

Медицинские осмотры, в зависимости от целей, которые они преследуют, могут быть подразделены на четыре самостоятельные группы. Во-первых, это медицинские осмотры, проводимые в интересах охраны труда работников.

Во-вторых, медицинские осмотры, цель которых - предотвратить опасность как для самого работника, так и для окружающих его на производстве лиц.

В-третьих, медицинские осмотры, обеспечивающие интересы общественной гигиены и санитарии, предупреждающие различные инфекционные заболевания. Такие осмотры проходят работники, занятые в пищевой промышленности, детских и лечебно-профилактических учреждениях, а также в некоторых других организациях.

В-четвертых, медицинские осмотры, цель которых - выяснить пригодность в физическом отношении работника к выполнению определенной работы.

Заключение медицинского учреждения о необходимости сменить работу (временно или постоянно) кому-то из работников обязательно для нанимателя. Лица, которым работа во вредных условиях противопоказана по состоянию здоровья, переводятся на другую работу. При отказе от перевода наниматель вправе уволить работника в установленном законом порядке.

Медицинские осмотры несовершеннолетних при поступлении на работу проводятся в обязательном порядке. Рекомендация врача является основанием для определения их будущей работы.

Наниматель ведет учет всех работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, и хранит личные медицинские книжки, в которые заносятся сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях и результатах этих осмотров.

# 2.3 Планирование работы и мероприятий по охране труда

Планирование мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и заболеваемости на производстве является одной из функций управления охраной труда в организации и осуществляется в соответствии с Положением о планировании и разработке мероприятий по охране труда, утвержденным постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 136. Положением предусмотрены содержание и этапы этой работы, а также порядок оформления и утверждения соответствующих документов.

Для планирования мероприятий по охране труда необходимо располагать объективной информацией о состоянии охраны труда в организации. Источниками такой информации являются:

данные об аттестации рабочих мест по условиям труда;

данные паспортизации санитарно-технического состояния производств, цехов и участков;

анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

предписания органов Госнадзора;

представления технических и правовых инспекторов труда профсоюзов;

решение органов управления по охране труда;

предположения рабочих и специалистов по охране труда;

другие сведения.

Планы мероприятий по охране труда могут быть: перспективные, текущие и оперативные.

Основным документом, посредством которого реализуются меры по вопросам охраны труда, является, согласно названному Положению, План мероприятий по охране труда, который является составной частью коллективного договора либо самостоятельным документом.

Планирование и разработка мероприятий, включаемых в План, осуществляются на основе нормативных правовых актов и исходных данных и с учетом Основных направлений планирования и разработки мероприятий по охране труда.

Мероприятия по охране труда направлены на осуществление главной цели - сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и предусматривают решение следующих задач:

устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и (или) условий труда;

сокращение численности работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелым физическим трудом;

доведение обеспеченности работников санитарно-бытовыми помещениями до установленных норм, оснащение их необходимыми устройствами и средствами;

обеспечение обучения, инструктажа и проверки знаний работников по охране труда;

внедрение передового опыта и научных разработок по охране труда.

В данном Плане должны быть предусмотрены следующие графы:

наименование мероприятия;

источники финансирования;

сроки исполнения;

ответственные лица за исполнение мероприятий;

социальный эффект.

Запланированные мероприятия обязательны для исполнения. Лица, которые не обеспечивают их выполнение, могут быть привлечены к ответственности в соответствии с законодательством.

# 2.4 Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил охраны труда

Любое виновное нарушение трудовых прав и обязанностей должно влечь за собой юридическую ответственность. В особое положение здесь поставлены должностные лица: имея больший объем прав, будучи ответственными, за организацию трудового процесса, они должны обеспечить нормальные и безопасные условия труда и в случае нарушений отвечать не в меньшей степени, а в большей степени, чем другие работники.

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Ответственностьможет быть дисциплинарной, административной и уголовной.

В качестве дисциплинарной ответственностиза нарушение трудовой дисциплины, в том числе норм по охране труда, наниматель может применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст. 198 ТК). Так же может применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска (2, ст. 198).

Административная ответственностьзаключается в наложении штрафов на должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде. При этом на должностных лиц может быть наложен штраф в размере до 10 базовых величин. Наниматели (юридические лица) за указанные нарушения могут быть подвергнуты штрафу в размере до 300 базовых величин.

Государственными органами надзора и контроля привлекаются к административной ответственности должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде, в соответствии со ст.41 Кодекса Республики Беларусь об административной ответственности.

Уголовная ответственностьза нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности предусмотрена ст.302-308 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее - УК). Должностные лица, в зависимости от тяжести последствий допущенного нарушения, наказываются лишением свободы, или исправительными работами, или штрафов, или увольнением от должности. Меру наказания за уголовно наказуемые деяния определяет суд.

Как вывод из этой главы следует то, что законодательство в сфере охраны труда разработано, и если выполнять его, то можно не только избежать трагических происшествий на производстве, но и сделать условия труда здоровыми и безопасными. Но при одном условии - выполнении его требований. Не зря ведь замечено, что законодательство в области охраны труда разгильдяйства не прощает. Закон дает нам право вернуться с работы домой, но реализуем-то его мы сами. Так же планирование, организация охраны труда и ответственность за его нарушение имеет огромное значение в предотвращении и избежании несчастных случаев на производстве, так как нарушение влечет за собой юридическую ответственность.

# 3. Охрана труда отдельных категорий работников

В трудовом законодательстве Республики Беларусь кроме норм, предусмотренных для всех граждан, вступивших в трудовые отношения, имеются отдельные главы и статьи, регулирующие некоторые вопросы по применению труда женщин, лиц моложе 18 лет и инвалидов. Эти нормы в основном определяют особенности охраны труда этих категорий работников в дополнение к общим нормам трудового законодательства.

# 3.1 Охрана труда женщин

Статья 32 Конституции РБ закрепляет одинаковые права мужчин и женщин в получении образования, профессиональной подготовке, в труде, вознаграждении за него, в продвижении по работе и т.д.

Однако специфика женского организма в определенных условиях не позволяет без ущерба для здоровья выполнять одинаковую с мужчинами работу.

Законодательство запрещает применять труд женщин на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также на подземных работах (ст.262-271 ТК). Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 г. №765.

В целях обеспечения сохранения здоровья работающих женщин постановлением Министерства труда РБ от 08.12.1997 г. №111 "О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную" установлены предельные нормы.

Запрещается привлекать к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лег), могут привлекаться к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни и направляться в служебную командировку только с их согласия.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

Женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней.

В соответствии со ст.185 ТК, по желанию женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с выплатой за этот период ежемесячного государственного пособия. За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность). Период нахождения в отпуске засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Запрещается отказыватьженщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до 14 дет.

Расторжение трудового договора но инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пп.4, 5, 7,9 ст.42 и пп.1,3ст.44 ТК.

# 3.2 Охрана труда молодежи

Подростково-юношеский возраст (14.18 лет) характеризуется рядом анатомо-физиологических особенностей. Организм подростков сильнее реагирует на действие вредных веществ, пониженных и повышенных температур воздуха, на шум, высокую физическую нагрузку, одинаковую со взрослыми работу подростки выполняют ценой больших энергетических затрат, мышечная выносливость у них на 20.30% ниже.

Для работающей молодежи законодательство предусматривает ряд льгот и ограничений.

На постоянную работу разрешено принимать лиц не моложе 16 лет, в исключительных случаях по согласию одного из родителей с 14 лет (2, ст.272), школьников, учащихся профтехучилищ, средних специальных учебных заведений, достигших 14-летнего возраста, можно по их желанию и с согласия одного из родителей принимать на легкую работу как в период каникул, так и в течение всего учебного года в свободное от занятий время.

Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Им не устанавливается испытание при приеме на работу, с ними не заключаются договоры о полной материальной ответственности, ежегодный отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года продолжительностью не менее одного календарного месяца.

Запрещено применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, также привлекать их к ночным и сверхурочным работам, к работам в государственные праздники, выходные и праздничные дни.

Кроме того, в РБ предусмотрены нормы подъема и перемещения тяжести вручную подростками от 14 до 18 лет, утвержденные постановлением Министерства труда РБ от 18.12.1997 г. №116.

На отдельных видах работ запрещается применение труда лиц до 18 лет по всем профессиям рабочих, например, связанных с обслуживанием технологического оборудования при производстве синтетического каучука и продуктов нефтехимии.

Выпускникам государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, а также военнослужащим срочной службы, уволенным из Вооруженных Сил РБ, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников. За время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников, предусмотрена доплата по тарифной ставке.

Дополнительные гарантии предусмотрены для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя. Расторжение трудового договора возможно при ликвидации предприятия, несоответствии работника занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующего выполнению данной работы.

# 3.3 Охрана труда инвалидов

Согласно ст.283 ТК инвалидам обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Отказ в заключении трудового договора, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются. Исключение составляют случаи, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

Наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

Условия труда инвалидов*,* в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками (ст.287 ТК).

# 4. Организация охраны и труда в зарубежных странах

Система трудовых отношений *в странах дальнего зарубежья* включает как общественные ценности (например, свобода объединений, чувство групповой солидарности, поиск максимальных прибылей), так и процедуры (например, процедуры ведения переговоров, организации работы, консультаций и разрешения споров). Традиционно системы трудовых отношений разделяются на категории по национальным признакам, границы которых в последнее время размываются вследствие глобализации мировой экономики. Национальные системы различаются но признаку организации проведения централизованных переговоров между нанимателями и профсоюзами об условиях труда (почти все Скандинавские страны), по признаку организации проведения переговоров между нанимателями и профсоюзами об условиях труда на уровне секторов или отраслей экономики (Германия) или ведения таких переговоров на уровне предприятий (Япония, США) [12, с.176].

Широко применяемое на Западе понятие производственная среда распространяется не только на производственные условия труда. Оно так же включает в себя организацию производства и различные элементы управления им, в том числе совершенствование охраны труда с использованием экономических стимулов.

Установлены критерии классификации предприятий по степени их вредности для здоровья работающих, ответственность производителей и поставщиков производственного оборудования, нормы по обучению работников безопасным методам труда.

Во многих странах имеются достаточно обоснованные с точки зрения науки и техники правила, которые обеспечивают поддержание чистоты и соблюдение требований санитарии, определяющие минимальный объем производственных площадей на одного работника, конструкции лестниц, проходов и проездов, персональных шкафов для одежды, организацию коллективных и индивидуальных средств защиты от производственного риска. В последние годы появились нормативы, касающиеся защиты от радиоактивного излучения.

Основной целью законодательства по охране труда является решение задачи: защита работающих от воздействия вредных производственных факторов, которые угрожают их здоровью и физической безопасности на рабочем месте, обеспечение компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональной заболеваемости, а также проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве (социальное страхование).

В большинстве стран ЕС приняты правовые акты общего характера, предусматривающие, например, что представители работников имеют доступ к любой информации, необходимой им для выполнения своих задач (Бельгия), или что с ними проводятся консультации по всем вопросам, касающимся безопасности труда, охраны здоровья и благосостояния (Нидерланды). В некоторых странах (например, во Франции) издана регламентация о порядке проведения консультаций между нанимателями и представительными органами

Законодательство по охране труда является относительно новой отраслью законодательной системы, и его развитие обусловлено развитием современной промышленности и индустриализацией. На первых этапах формирования правовых подходов законодательство по охране труда было направлено в целом на разрешение таких проблем, как безопасная работа машин и оборудования, защита работников от воздействия опасных веществ, оказание первой медицинской помощи, компенсация в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями. Позднее возникла необходимость в охвате других аспектов, например профилактики профессиональных и общих заболеваний путем проведения периодических медицинских осмотров и улучшения производственной среды (борьба с шумом, вибрацией, запыленностью, разработка стандартов на нормирование освещения, содержание вредных и токсических веществ в воздухе рабочей зоны и т.д.). Было принято немало законов, направленных на охрану труда и здоровья отдельных категорий работников либо в связи с их повышенной уязвимостью (молодежь, женщины) или по причине воздействия на них специфических факторов (шахтеры, строители, моряки и другие категории работников).

Основными тенденциями в развитии законодательства в области охраны труда в развитых странах является уточнение и развитие положений о роли государства, прав рабочих, организации служб охраны труда, должного уровня социального страхования и обеспечения. Естественно, что они сформировались в результате возникновения комплекса факторов, основными из которых являются: уровень промышленного и социального развития страны, ее экономическое положение, политический курс правительства.

Ответственность за создание на предприятиях здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий. Рабочие обязаны соблюдать требования безопасности труда, применять средства индивидуальной защиты. Намечены меры по усилению надзора за состоянием производственной среды. Установлена обязанность служб надзора обмениваться опытом контроля, надзора и другой информацией,

Во многих развитых странах коллективный договор является законодательным, связующим документом. Ответственность за выполнение договорных отношений в этих условиях становится более широкой по сравнению с ответственностью нанимателя за выполнение правовых норм в сфере охраны труда. В этом плане коллективные договоры можно рассматривать как дополнительное мощное средство улучшения условий труда. Кроме того, коллективные договоры более гибкие, чем законодательные нормы, и лучше приспособлены к местным особенностям. Они могут заключаться на уровне предприятий, на региональном отраслевом и межотраслевом уровнях.

Помимо традиционных проблем в области охраны труда появились новые выгоды, свойственные нашему времени. Например, неполный рабочий день стал буквально поветрием во всех странах. Получили распространение удлиненные смены и работа в ночное время. В странах ЕС в ночное время работают каждый пятый мужчина и каждая десятая женщина - постоянно и без достаточного отдыха.

Ситуация в сфере безопасности и охраны труда в странах ближнего зарубежьямедленно, но верно меняется. Государство формально расширяет свои функции в области охраны труда, появляются новые нормативные правовые акты и административные структуры, регулирующие правоотношения в этой области. Международное разделение труда, вовлечение наших стран в общемировые процессы интеграции предполагает учитывать требования международных организаций. Вызывая определенные проблемы в сфере трудовых стандартов, глобализация в то же время объективно способствует их разрешению, позитивно влияя на экономическое и социальное развитие отдельных стран. Несомненно, по мере вовлечения в мировую экономику, опираясь на опыт таких стран, как, например, Южная Корея, Сингапур, Тайвань, Малайзия, мы имеем возможность заметно продвинуться в области улучшения условий труда.

Существовала система отраслевых соглашений и коллективных договоров, где отражались и вопросы охраны труда. Действовал государственный и профсоюзный надзор и контроль в этой области. Была создана система льгот и компенсаций за работу в тяжелых и вредных условиях. Действовала система обучения, инструктажа и проверки знаний работников по вопросам охраны труда. К недостаткам системы государственного управления охраной труда тех лет следует отнести высокую степень централизации, неэффективные способы экономического стимулирования, декларативный характер законодательных норм и др.

Сложные процессы формирования требований и показателей безопасности на всех этапах жизненного цикла изделий были пущены на самотек. О них вспоминали только после крупных аварий и происшествий.

Адаптированная к этому законодательная и нормативная база во многом отстала от требований современности, не обеспечивает социальных гарантий работникам при появлении новых форм собственности, не предусматривает четкого разграничения прав, обязанностей и ответственности всех участников производственного процесса за создание благоприятных условий, соблюдение норм и правил охраны труда.

Сегодня в большинстве стран ближнего зарубежья приняты законы об охране труда, основательно пересмотрены трудовые кодексы,

Следует отметить, что в законодательных актах стран СНГ и Балтии понятие "охрана труда" совпадает и определяется как система социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда. Однако эволюция трудового законодательства в странах ближнего зарубежья привела к определенным изменениям ряда прежних норм, определяющих уровень социальной защищенности работников.

В конституциях Кыргызстана (ст.29) и Туркменистана (ст.31) провозглашено, что работники имеют право на вознаграждение не ниже установленного государством прожиточного минимума. Трудовой кодекс Кыргызстана (ст.214) предусматривает индексацию оплаты труда, осуществленную на величину индекса потребительских цен. В Законе "О трудовом договоре Эстонии (ст.17) установлено, что в случае противоречий в положениях законодательства применяется норма, более благоприятная для работника.

Так, в Трудовом кодексе Узбекистана (ст.237) отсутствуют гарантии для матерей-одиночек при их увольнении. Допускается также привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), с их согласия к труду на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направление в командировку. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет, допускаются к таким работам только при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожай (здоровью матери и ребенка (ст.228).

В трудовом законодательстве Эстонии, сформированном но примеру США, по сравнению с советскими временами расширена материальная ответственность работников. В Латвийской Республике система управления охраной труда сформирована по образу и подобию стран ЕС. В Трудовом кодексе Кыргызстана (ст.164) расширены возможности использования в качестве меры давления нанимателя на работника отстранение от работы [12, с.189].

В отличие от развитых государств в странах СНГ не разрабатываются государственные прогнозы и на их основе программы улучшения условий труда, отсутствует должная координация и финансирование проведения межотраслевых научно-исследовательских работ, не проводится подготовка специалистов с высшим образованием по данной специальности, слабо развито производство средств коллективной и индивидуальной защиты работающих, приборов контроля и измерений элементов производственной среды.

# Заключение

В заключении хотелось бы сделать вывод, что вопрос охраны труда является одним из важнейших на современном этапе жизни нашего общества, в период когда работодатели ставят для себя основной задачей как можно

быстрее и с минимальным вложением средств извлечь наибольшее количество прибыли, и пользуясь возникшим в последнее время у нас в стране дефицитом рабочих мест, когда наши граждане готовы за мизерную оплату выполнять самую грязную работу мало внимания уделяют, а порой и вообще игнорируют требования безопасности труда.

Увеличение количества профессиональных заболеваний, несчастных случаев на производстве, приводящих к травмам, а иногда и к гибели людей, всё это заставляет задуматься о совершенстве нашего законодательства в области охраны труда, и думается, что нашим законодательным, исполнительным и судебным органам государственной власти предстоит ещё много работы в этом направлении.

Успешное решение проблем в области охраны труда в большей степени зависит от выполнения поставленных задач и приоритетов государственной политики в области охраны труда. Однако необходимо усовершенствовать содержание не только нормативных правовых актов, а одним из направлений деятельности государства выбрать улучшение ситуации в области охраны труда путем расширения использования норм локального характера, что позволяет особенности охраны труда конкретного предприятия отразить в коллективных и трудовых договорах.

Так же планирование, организация охраны труда и ответственность за его нарушение имеет огромное значение в предотвращении и избежании несчастных случаев на производстве, так как нарушение влечет за собой юридическую ответственность как работника, так и нанимателя.

Так же можно отметить, что охрана труда является важной целью не только в нашей республике, но и в зарубежных странах, о чем можно судить о постоянном развитии и совершенствовании норм по охране труда зарубежных стран.

Подводя итог, можно сказать, что в Республике Беларусь проводится активная государственная политика, направленная на сохранение жизни и здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности. Роль государства в обеспечении охраны труда возрастает, что подтверждают и происходящие изменения трудового законодательства, так как действующее законодательство об охране труда неразрывно связано с трудовым законодательством.

# Список нормативных источников

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах от 24 ноября 1996 г. И 17 октября 2004г.) - Минск: Амалфея, 2005. - 48 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. N 296-3 (в ред. от 17.07.2009 г.) // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

3. Закон Республики Беларусь "Об охране труда" № 356-3 от 23 июня 2008 г. // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

4. Закон Республики Беларусь "Оратификации Конвенции Международной организации труда (МОТ)"О безопасности и гигиене труда и производственной среде" от 03.05.1999 г. № 253-3 // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

5. Закон Республики Беларусь "О санитарно-эпидемическом благополучии населения" от 23.11.1993 №2583-XII // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

6. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 23 октября 2000 г. № 136 " Об утверждении Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда" // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

7. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 08.12.1997 №111 "О нормах подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную" // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

8. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 18.12.1997 №116 "О нормах подъема и перемещения тяжести вручную подростками от 14 до 18 лет" // "Эталон" /База "Законодательство", Национальный центр правовой информации Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

9. Булаш, Л.В. Охрана труда женщин и гарантии для отдельных категорий женщин/ Л.В. Булаш // Экономика. Финансы. Управление. - 2008. - №2. - С.50 - 54

10. Витушко, В.А. Основы права / В.А. Витушко, В.Г. Тихини, Г.Б. Шишко - Минск: БГЭУ, 2002. - 780 с.

11. Гракович, Л.А. Экзамен для руководителя. Охрана труда/ Гракович Л.А., Король В.В., Ласкавнев В.П. // Охрана труда. - 2009. - №10. - С.167-172

12. Кляуззе, В.П. Охрана труда: правовые и организационные вопросы/ В.П. Кляуззе - Минск: "Дикта", 2006. - 415 с.

13. Кляуззе, В.П. Совершенствование нормативного правового обеспечения охраны труда в Республике Беларусь/В.П. Кляуззе // Охрана труда. - 2009. - №3. - С.54 - 62

14. Ласкавнев, В.И. Охрана труда на предприятиях: практическое пособие/ В.П. Ласкавнев, В.В. Король, Л.А. Гракович - Минск: Киреев Н.Б., 2002. - 384 с.

15. Седюкевич, Г.Е. Новое в законодательстве об охране труда/Седюкевич Г.Е. // Отдел кадров. - 2008. - №8. - С.21 - 22

16. Сокол, Т.С. Охрана труда/ Т.С. Сокол - Минск: "ДизайнПРО", 2005 - 303 с.

17. Челноков, А.А. Охрана труда/А.А. Челноков, Л.Ф. Ющенко - Минск: "Вышэйшая школа", 2006. - 463 с.