# Введение

Тема моей работы связана с одним из важных для работников разделов трудового законодательства Российской Федерации. Охрана труда в широком смысле слова – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

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

Как видно актуальность данной темы налицо. В своей исследовательской работе я постараюсь наиболее полно осветить как правовые аспекты охраны труда, так и практические вопросы работы в этом направлении на предприятии.

# 1. Охрана труда как институт трудового права

В ч. 1 ст. 209 ГПК РФ охрана труда определена как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Перечисленные мероприятия призваны оградить работников в процессе трудовой деятельности от воздействия вредных производственных факторов и опасных производственных факторов. Под вредным производственным фактором понимается воздействие на работника условий труда, которое может привести к его профессиональному заболеванию. Опасным производственным фактором является воздействие на работника условий труда, которое может привести к травме.

Государственная деятельность в сфере охраны труда, которая призвана создать систему мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, должна протекать по следующим направлениям:

1) обеспечения приоритетного сохранения жизни и здоровья работников;

2) принятия и реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и ее субъектов об охране труда, а также федеральных, региональных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

3) профилактики несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

4) государственного управления охраной труда;

5) государственного надзора за соблюдением требований охраны труда;

6) государственной экспертизы условий труда;

7) расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основании обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) установления компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

10) координации деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

11) распространения передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

12) участия государства в финансировании мероприятий по охране труда;

13) подготовки и повышения квалификации специалистов по охране труда;

14) организации государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травмотизме, об их материальных последствиях;

15) обеспечения функционирования единой информационной системы, охраны труда;

16) международного сотрудничества в области охраны труда;

17) проведения эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение новой техники и технологий, обеспечивающих безопасность труда, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

18) установления порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей.

Перечисленные направления государственной деятельности в сфере труда обеспечиваются путем принятия нормативных правовых актов органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления, а также заключения соглашений и коллективных договоров. Реализация этих нормативных правовых актов происходит в конкретных организациях и работодателями – физическими лицами. Контроль за соблюдением содержащихся в указанных актах положений должны осуществлять государственные органы, органы местного самоуправления и представители работников в лице профессиональных союзов в пределах имеющихся у них полномочий.

Деятельность государственных органов и органов местного самоуправления в перечисленных направлениях обеспечивается не только путем издания и реализации нормативных правовых актов в сфере охраны труда, но и выделением соответствующих материальных средств, проведением организационных и иных мероприятий. В связи с чем можно сделать вывод о том, что охрана труда как система мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности выходит за рамки чисто правовой деятельности. Тогда как охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность норм, создающих правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Правовая составляющая в системе мероприятий по охране труда должна занимать ведущее место, поскольку создаваемые полномочными органами правила поведения призваны сохранить жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

Хотя внедрение новых способов защиты жизни и здоровья людей во многом зависит от материального положения работодателей, с которыми они состоят в трудовых отношениях, а также от их желания оградить работников от воздействий вредных и опасных производственных факторов. Поэтому материальное положение и поведение работодателей оказываются на современном этапе общественного развития решающими факторами в области охраны труда.

Введение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний привело к тому, что обязанность по выплате возмещения вреда жизни и здоровью работников, который причинен в процессе трудовой деятельности, перешла от работодателей к органам Фонда социального страхования РФ. До принятия и введения в действие нормативных правовых актов об обязательном социальном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний обязанность по возмещению вреда жизни и здоровью, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, возникала у работодателей. Изменение порядка возмещения данного ущерба привело к тому, что у работодателей поубавилось заинтересованности в сохранении жизни и здоровья работников. Многие современные работодатели вообще склонны к тому, чтобы избежать страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также возмещения пострадавшим вреда. Очевидно, что в силу первого направления государственной деятельности, призванного создавать приоритетные условия для защиты жизни и здоровья работников, пострадавшие не должны нести бремя неблагоприятных последствий за нарушения работодателем действующего законодательства, в частности по оформлению трудовых отношений и уплате страховых взносов по страхованию данного вида. Поэтому бремя неблагоприятных последствий при нарушении работодателем своих обязанностей перед работником и государством должно быть возложено именно на работодателя, который должен выплатить не только страховые взносы за весь период трудовой деятельности работника, но и уплатить соответствующие штрафные санкции и компенсировать работнику моральный вред.

Отсутствие у полномочных государственных органов возможности обеспечить выплату работодателем соответствующих сумм по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний не должно служить основанием для лишения пострадавших права на получение страхового возмещения. В подобной ситуации бремя неблагоприятных последствий должно быть возложено на государство, органы которого не смогли обеспечить соблюдение работодателем законодательства в области охраны труда. Данное правило вытекает из ст. 2 Конституции РФ, в которой реализация прав граждан, в том числе в сфере охраны труда, вменена в обязанность государственных органов. Следовательно, невыполнение данной обязанности является основанием для возложения ответственности на государство. В связи с чем пострадавший от неправомерных действий работодателя должен при любых обстоятельствах получать страховое возмещение. В свою очередь Фонд социального страхования РФ имеет право потребовать соответствующего возмещения понесенных расходов от государственных органов, которые не обеспечили выполнение работодателем своих обязанностей перед работником и органами Фонда социального страхования РФ.

Следует отметить, что правомерное поведение работодателя в сфере охраны труда может быть обеспечено не только через деятельность полномочных государственных органов, но и самих работников, которые могут отказаться от выполнения трудовых обязанностей до устранения работодателем нарушений законодательства, в частности по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

Как уже отмечалось, нормы института охраны труда призваны создавать условия трудовой деятельности, исключающие воздействие на работника вредных и опасных производственных факторов. В связи с чем нормы рассматриваемого института трудового права следует разделить на два подинститута. Первый подинститут состоит из совокупности правил по технике безопасности, которые призваны оградить работника от воздействия опасных факторов. Второй подинститут составляют правила по производственной санитарии, которые направлены на то, чтобы оградить работников от воздействия вредных факторов. Деление норм института охраны труда на подинституты имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Контроль за соблюдением правил по технике безопасности и производственной санитарии осуществляют специальные государственные органы. Поэтому принудительное воздействие на работодателя с целью выполнения правил по технике безопасности осуществляют специально уполномоченные органы, которые осуществляют государственный надзор за соблюдением норм этого подинститута трудового права. Контроль за соблюдением правил по производственной санитарии также осуществляют специально уполномоченные на это государственные органы, в частности санэпидемнадзора.

Нарушение норм рассматриваемых подинститутов может привести к различным правовым последствиям. В частности, несоблюдение правил по технике безопасности приводит к несчастным случаям на производстве, то есть к получению работником травмы. Нарушение правил по производственной санитарии может привести к профессиональному заболеванию. В связи с изложенным должны использоваться различные способы и средства защиты от воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов. Следовательно, применение норм указанных подинститутов имеет свои правовые особенности.

Таким образом, охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность норм, которые создают правовую основу для сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, состоит из двух подинститутов: правил по технике безопасности и производственной санитарии, которые призваны оградить работников соответственно от воздействия опасных и вредных производственных факторов. Нормы данного института реализуются через деятельность работодателей, Фонда социального страхования РФ, специально уполномоченных государственных органов, работников и их законных представителей.

# 

# 2. Государственное управление охраной труда

В соответствии с ч. 1 ст. 216 ТК РФ государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти. Следовательно, Правительство РФ вправе издавать нормативные правовые акты, регулирующие отношения, возникающие в сфере охраны труда, а также поручать их издание федеральным органам исполнительной власти. Однако нормативные правовые акты Правительства РФ не должны вступать в противоречие с федеральными законами. Наличие подобных противоречий позволяет заинтересованным лицам требовать признания нормативного правового акта Правительства РФ недействующим в части, противоречащей федеральному закону.

Правительство РФ распределяет полномочия между федеральными органами исполнительной власти в области охраны труда. Следовательно, федеральные органы исполнительной власти могут издавать нормативные правовые акты только на основании решения, принятого Правительством РФ.

В соответствии с ч. 3 ст. 216 ТК РФ федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти по руду, то есть с Минздравом РФ. Таким образом, Правительство РФ может наделить полномочиями по изданию нормативно-правовых актов в сфере охраны труда федеральные органы исполнительной власти. Сказанное касается и Минздрава РФ. Однако после получения указанных полномочий Минздрав РФ вправе издавать нормативные правовые акты в сфере охраны труда не согласовывая их содержание с другими органами исполнительной власти федерального уровня.

Хотя акты Минздрава РФ не должны противоречить федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ. Наличие таких противоречий может стать основанием для обжалования нормативных правовых актов Минздрава РФ в Верховном Суде РФ, который вправе признать эти акты недействующими, если они вступили в противоречие с нормативными правовыми актами, имеющими большую юридическую силу, либо изданы с превышением полномочий, определенных Правительством РФ. Естественно, Минздрав РФ в пределах своей компетенции может издавать нормативные правовые акты, создающие для работников более благоприятные условия труда по сравнению с вышестоящим по юридической силе законодательством. Но при этом Минздрав РФ не имеет полномочий по ограничению прав работников в сфере охраны труда, гарантированных в вышестоящем по юридической силе законодательстве.

Другие федеральные органы исполнительной власти при издании нормативных правовых актов в области охраны труда должны не только получить соответствующие полномочия от Правительства РФ, но и согласовать указанные акты с Минздравом РФ. Из чего следует, что другие федеральные органы исполнительной власти должны принимать свои нормативные правовые акты с учетом действующих актов Минтруда РФ и Минздрава РФ. Отсутствие согласования указанных актов с Минздравом РФ может стать основанием для признания нормативного правового акта федерального органа исполнительной власти недействующим Верховным Судом РФ. Очевидно, что отсутствие у федерального органа исполнительной власти полномочий по изданию конкретного нормативного правового акта также является основанием для признания его недействующим. Напомним еще раз, что полномочиями по изданию нормативных правовых актов в сфере охраны труда федеральные органы исполнительной власти наделяет Правительство РФ. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что нормативные правовые акты в сфере охраны труда, издаваемые другими органами исполнительной власти федерального уровня, не должны противоречить федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, постановлениям Минздрава РФ. Наличие подобных противоречий позволяет обжаловать нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти в Верховном Суде РФ на предмет их признания недействующими. Очевидно, что нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти не могут ограничивать права работников в сфере охраны труда, гарантированные вышестоящим по юридической силе законодательством. Хотя в этих актах должны появляться дополнительные гарантии защиты жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственное управление охраной труда может происходить и путем издания правоприменительных актов федеральными органами исполнительной власти, например об устранении нарушений законодательства в сфере охраны труда. Подобные анты могут быть обжалованы работодателем в суде по месту нахождения федерального органа исполнительной власти, издавшего данный акт. Признание этого акта судом законным и обоснованным, а также истечение установленного срока на его обжалование влечет возникновение у работодателя обязанности по исполнению содержащихся в нем предписаний. Неисполнение данной обязанности может стать основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности.

В соответствии с ч. 4 ст. 216 ТК РФ в государственном управлении охраной труда участвуют органы исполнительной власти субъектов РФ. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить нормативным правовым актам федерального уровня. Например, органы исполнительной власти субъектов РФ не могут ограничивать права работников в сфере охраны труда, гарантированные федеральным законодательством. Хотя органы исполнительной власти субъектов РФ вправе создавать дополнительные гарантии для работников с целью защиты их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. Органы исполнительной власти субъектов РФ могут участвовать в государственном управлении охраной труда путем издания правоприменительных актов, обязывающих работодателей устранить нарушения трудовых прав работников. Такие акты могут быть обжалованы заинтересованными лицами либо в вышестоящий орган федеральной исполнительной власти, либо в суд по месту нахождения органа исполнительной власти субъекта РФ, издавшего правоприменительный акт. Признание указанными органами этого акта законным и обоснованным, а также истечение срока на его обжалование влечет возникновение у работодателя обязанности по исполнению предписания данного акта. Невыполнение этой обязанности также является основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности.

Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъекта РФ обжалуются в суд соответствующего субъекта РФ, который имеет полномочия по их признанию недействующими, если они вступают в противоречие с вышестоящим по юридической силе законодательством, в частности, с федеральным законодательством, законами соответствующего субъекта РФ. Органы местного самоуправления также могут участвовать в управлении охраной труда в пределах имеющейся у них компетенции, например, путем создания за счет собственных средств дополнительных гарантий для защиты жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

# 

# 3. Государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии со ст. 211 ТК РФ государственные нормативные требования охраны труда устанавливаются соответствующими нормативными правовыми актами, которые обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции)и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Помимо федеральных законов, в частности ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" от 23 июня 1999 года, государственные нормативные требования охраны труда устанавливаются подзаконными нормативными правовыми актами, порядок их разработки, утверждения и пересмотра определен Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ № 399 от 23 мая 2000 года № 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" утвержден Перечень нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, определены органы, полномочные издавать такие акты, а также порядок их издания и пересмотра. Минтруда РФ постановлением от 17 декабря 2002 года № 80 утверждены Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда. Действующее законодательство позволяет выделить следующие виды нормативных правовых актов, имеющих в своем содержании государственные нормативные требования по охране труда.

Во-первых, межотраслевые правила по охране труда, которые призваны обеспечить безопасность работников от воздействия опасных и вредных факторов при выполнении работ, имеющих межотраслевой характер, например газосварочных работ, а также при применении оборудования и машин в отдельных отраслях экономики. Межотраслевые правила по охране труда предварительно направляются на рассмотрение и согласование в федеральную инспекцию труда и соответствующие профсоюзные органы, они утверждаются Минздравом РФ.

Во-вторых, можно выделить отраслевые правила по охране труда, которые призваны оградить работника от воздействия опасных и вредных факторов при выполнении работ, имеющих отраслевой характер, а также при применении оборудования и машин в отдельной отрасли экономики. Отраслевые правила по охране труда также предварительно направляются на рассмотрение и согласование в федеральную инспекцию труда и в соответствующие отраслевые профессиональные союзы федерального уровня. Отраслевые правила по охране труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минздравом РФ. На основании межотраслевых и отраслевых правил по охране труда разрабатываются межотраслевые и отраслевые типовые инструкции по охране труда. Межотраслевые и отраслевые инструкции по охране труда также направляются для рассмотрения и согласования в соответствующие отраслевые профсоюзы федерального уровня, межотраслевые типовые инструкции по охране труда утверждаются Минздравом РФ, а отраслевые – соответствующим федеральным органом исполнительной власти.

Межотраслевые и отраслевые правила по охране труда, типовые инструкции по охране труда являются нормативными правовыми актами федерального уровня. В связи с чем они могут быть обжалованы в Верховный Суд РФ. Несоблюдение процедуры согласования, предусмотренной законодательством, является основанием для их признания в судебном порядке недействующими.

Процедура согласования предполагает рассмотрение предложений участвующих в ней органов при разработке нормативных правовых актов, содержащих государственные требования по охране труда. Несоблюдение данной процедуры приводит к нарушению прав органов, которые в соответствии с законодательством должны в ней участвовать. В связи с чем позиция указанных органов, лишенных возможности участия в процедуре разработки нормативного правового акта, является основанием для его признания недействующим, так как предложения этих органов не были учтены, им не была дана надлежащая оценка. Поэтому можно сделать вывод о том, что в подобной ситуации не были учтены обстоятельства, имеющие правовое значение при разработке нормативного правового акта о государственных требованиях по охране труда.

В-третьих, нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования по охране труда, являются строительные и санитарные нормы и правила, правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, своды правил по проектированию и строительству, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда.

Перечисленные нормативные правовые акты предварительно направляются для рассмотрения и согласования в соответствующие отраслевые профсоюзные органы федерального уровня. Указанные акты также принимаются федеральным органом государственной власти по согласованию с Минздравом РФ. Несоблюдение предусмотренной законодательством процедуры согласования названных актов также позволяет требовать их признания недействующими в Верховном Суде РФ.

Нормативные правовые акты, содержащие государственные требования по охране труда, подлежат периодическому изменению с учетом развития технического оснащения процесса трудовой деятельности. По общему правилу государственные нормативные требования по охране труда утверждаются полномочными органами федеральной исполнительной власти на срок пять лет. Решение о продлении срока действия или об отмене рассмотренных актов должно быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия федеральным органом исполнительной власти, который их принял. Прохождение процедуры согласования при продлении срока действия или отмене нормативных правовых актов федеральными органами исполнительной власти не требуется. Однако действие указанных нормативных правовых актов может быть продлено не более чем на два срока, который определен законодательством. Как уже отмечалось, срок действия этих актов в законодательстве определен в 5 лет. Следовательно, их действие может быть продлено не более чем на 10 лет, а общий срок действия с учетом первоначально принятого составляет не более 15 лет. Таким образом, до истечения пяти лет действия рассматриваемых нормативных правовых актов, определяющих государственные нормативы охраны труда, полномочный федеральный орган исполнительной власти дважды может вынести решение о продлении срока их действия без прохождения процедуры согласования. Но после 15 лет действия такого акта он должен быть пересмотрен с прохождением установленной законодательством процедуры согласования с государственными и отраслевыми профсоюзными органами федерального уровня. Продление срока действия нормативных правовых актов в сфере охраны труда не лишает работодателей, работников, их полномочных представителей права их обжалования в судебном порядке. Причем в ходе рассмотрения заявления о признании недействующим нормативного правового акта, срок действия которого продлен полномочным федеральным органом исполнительной власти, должна быть дана оценка и аргументам о необходимости его изменения. Признание указанных актов недействующими влечет возникновение у федерального органа исполнительной власти обязанности по прохождению процедуры согласования при его новом утверждении. Частичное признание нормативного правового акта недействующим влечет за собой возникновение у полномочного федерального органа исполнительной власти обязанности по прохождению процедуры согласования при изменении этого акта в части, признанной в судебном порядке недействующей.

Таким образом, государственные нормативные требования охраны труда могут стать предметом судебного контроля. Из ч. 1 ст. 211 ТК РФ следует, что нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, могут быть приняты не только на федеральном, но и на региональном уровне. Однако акты субъектов Российской Федерации в сфере охраны труда не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральным законодательством, в частности, по сравнению с нормативными правовыми актами, принятыми федеральными органами исполнительной власти. Нормативные правовые акты в сфере охраны труда, принятые на региональном уровне, могут быть обжалованы в суд соответствующего субъекта РФ, в том числе и на предмет их несоответствия федеральному законодательству.

# 

# 4. Служба охраны труда в организации

До недавнего времени службу охраны труда создавали в основном только крупные компании. После 6 октября 2006 года – даты вступления в силу поправок в Трудовой кодекс ситуация изменилась. Организовать подобную службу (или ввести должность специалиста в области охраны труда) обязаны и работодатели – субъекты малого бизнеса, в том числе индивидуальные предприниматели.

Новая редакция статьи 217 Трудового кодекса обязывает работодателей, у которых штат сотрудников более 50 человек, создавать службу охраны труда (СОТ). Напомним, что до 6 октября аналогичная обязанность возникала у работодателя, если численность его работников превышала 100.

При этомв новой редакции Трудового кодекса сохранилось требование о создании СОТ (введении должности специалиста по охране труда) для работодателей, которые ведут производственную деятельность. В этом случае, как и раньше, количество работающих роли не играет.

Руководитель организации или индивидуальный предприниматель имеет право самостоятельно (лично) осуществлять охрану труда или привлекать для этого сторонние специализированные организации. Теперь в ТК РФ появилось требование об обязательной аккредитации таких организаций. Но прежде чем говорить о том, как работодателю организовать СОТ, расскажем об основных нововведениях, связанных с охраной труда.

## Новые понятия ТК РФ

Начнем с новых понятий, которые включены в статью 209 ТК РФ. Это требования охраны труда, государственная экспертиза условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (ч. 10 ст. 209). Подробно требования охраны труда раскрыты в главе 34 Трудового кодекса, в которой появились новые положения. Так, в статье 212 ТК РФ установлено, что средства индивидуальной защиты должны быть сертифицированы, то есть соответствовать требованиям государственных стандартов, санитарных правил. Эта же статья обязывает работодателя организовать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 11 ст. 209). Государственной экспертизе условий труда посвящена новая статья 216.1. На региональном уровне государственная экспертиза условий труда проводится органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а на федеральном уровне – федеральными органами исполнительной власти, уполномоченными на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (сегодня этими вопросами занимается Роструд). В статье 216.1 прописаны основные задачи органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в Российской Федерации, права и обязанности лиц, которые проводят государственную экспертизу условий труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах для выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ч. 12 ст. 209).

Новшества затронули и главу 36 Трудового кодекса, регулирующую обеспечение прав работников на охрану труда. Статья 219 ТК РФ дополнена положением о размерах компенсации при работе с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер компенсации устанавливается Правительством России с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И еще. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы по условиям труда, компенсация работникам не устанавливается.

Согласно новой редакции статьи 226 ТК РФ увеличился процент средств, направляемых на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (кроме государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений). Такое финансирование осуществляется в размере не менее 0,2% (ранее – не менее 0,1%) от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

**Создание службы охраны труда**

Практика показывает, что в полном объеме должное внимание охране труда обычно уделяют лишь те организации, в которых присутствует вредное производство, а у работников в связи с этим тяжелые или опасные условия труда. Однако обеспечить безопасные условия труда обязан каждый работодатель, в том числе индивидуальный предприниматель.

Для тех, на кого распространяются положения статьи 217 ТК РФ, приведем пошаговую процедуру создания службы охраны труда.

*Шаг 1*. Определение круга задач, которые будет решать СОТ.

*Шаг 2*. Установление численности штатных сотрудников и организационной структуры службы.

*Шаг 3*. Подготовка нормативной и методической базы для обеспечения работы службы.

*Шаг 4*. Обучение специалистов в области охраны труда и создание для них рабочих мест.

Даже непосвященному понятно, что речь идет о достаточно сложной и трудоемкой работе. К тому же она строго регламентирована большим количеством законодательных актов. Один из них – Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. Этот документ утвержден постановлением Минтруда России от 08.02.2000 № 14.

Итак, приступаем к созданию службы охраны труда.

### Определение круга задач, которые будет решать СОТ

Существует типовой набор задач, которыми обычно занимается служба охраны труда. Так, СОТ следит за тем, чтобы персонал компании выполнял требования охраны труда, контролирует соблюдение законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и т. д. Служба охраны труда также занимается организацией профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами. Кроме того, СОТ осуществляет мероприятия по улучшению условий труда.

Сотрудники СОТ выступают в роли консультантов, разъясняя работникам предприятия, в том числе его руководителю, вопросы охраны труда, и организовывают изучение и распространение передового опыта в этой сфере.

Приведенные задачи – стандартные. Вполне возможно, что в вашей фирме их список будет гораздо больше.

### Установка численности штатных сотрудников и организационной структуры СОТ

Для определения необходимой численности сотрудников СОТ и формирования ее организационной структуры обратимся к Межотраслевым нормативам численности работников службы труда в организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10 (далее – Межотраслевые нормативы).

Численность работников, занимающихся вопросами охраны труда, зависит от нескольких факторов. Во-первых, от среднесписочной численности работников в организации в целом и в ее обособленных производственных структурах. Во-вторых, от наличия сотрудников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда. Кроме того, имеет значение территориальная удаленность отдельных производственных подразделений друг от друга. К числу определяющих факторов относится и круг задач, стоящих перед СОТ. И наконец, нужно принимать во внимание количество планируемых невыходов работников во время отпуска, болезни и т. п.

Подробная методика расчета численности сотрудников СОТ приведена в Межотраслевых нормативах. На практике может сложиться ситуация, когда в соответствии с этим документом в организации требуется менее одной ставки инженера по охране труда. Как поступить?

В этом случае функции инженера по охране труда может осуществлять индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации или другой работник на условиях совместительства или совмещения. Естественно, они должны иметь опыт в данной области или пройти соответствующее обучение. Но можно поступить иначе: пригласить аккредитованную организацию или специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда. В такой ситуации со сторонними лицами заключается гражданско-правовой договор (ст. 217 ТК РФ).

Итак, численность сотрудников службы рассчитана. Можно приступать к формированию ее организационной структуры. Она зависит от трех факторов: среднесписочной численности персонала, наличия работников, занятых на тяжелых работах, работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, и количества штатных единиц СОТ.

Так, в организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда) до 700 человек функции охраны труда могут выполнять *отдельные специалисты по охране труда*. В тех организациях, где среднесписочная численность работников более 700 человек и штатная численность сотрудников службы охраны труда составляет от трех до пяти единиц (включая начальника службы), необходимо создать *бюро* *охраны труда*, а при штатной численности от 6 единиц – *отдел охраны труда*.

При любой организационной структуре служба охраны труда находится в непосредственном подчинении у руководителя организации.

Существует еще один вид службы охраны труда – комитет (комиссия) по охране труда. Решение о необходимости ее создания руководители и работники, представители работников могут принимать сами. Подробные рекомендации о создании комитетов содержатся в приказе Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

### Подготавливаем нормативную и методическую базу для обеспечения работы СОТ

Для создания СОТ работодателю нужно издать (утвердить) ряд документов. Назовем их.

1. Приказ о создании службы охраны труда (или введении в штатное расписание должности инженера по охране труда).

2. Положение о службе охраны труда. В нем прописываются цели, задачи, функции, права и обязанности службы, порядок взаимодействия с другими подразделениями организации, распределяются функциональные обязанности между сотрудниками службы охраны труда.

3. Должностные инструкции сотрудников службы охраны труда.

4. Инструкции по охране труда. Инструкции разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда.

5. Перечень инструкций по охране труда, действующих в данной организации.

6. Журналы регистрации инструктажа: вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого.

7. Личные карточки сертифицированных средств индивидуальной защиты.

8. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

9. График периодических медицинских осмотров (в отношении работников, для которых такие осмотры являются обязательными).

Перечень документов может варьироваться в зависимости от специфики деятельности организации (индивидуального предпринимателя).

### Подготовка специалистов в области охраны труда

В статье 217 Трудового кодекса прямо указано, что специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в области охраны труда. Согласно требованиям Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.98 № 37 (последние изменения внесены 20.04.2001), на должность инженера по охране труда могут быть назначены:

– лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда;

– специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;

– специалисты, имеющие среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее трех лет либо на других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием не менее пяти лет.

Обучать руководителей и специалистов по охране труда можно непосредственно в фирме, а можно привлечь к этому процессу сторонние организации при условии, что у них имеются лицензии на право ведения образовательной деятельности, преподавательский состав, специализирующийся в области охраны труда, и соответствующая материально-техническая база. Примерная программа обучения по охране труда утверждена Минтрудом России 17 мая 2004 года. После окончания обучения проводится проверка знаний, после чего слушателям выдаются удостоверения установленного образца.

Руководители и специалисты должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года. Следует учитывать, что в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и постановлением Правительства РФ от 28.01.2000 № 78 «О Федеральной инспекции труда»[[1]](#footnote-1) государственные инспекторы труда вправе отстранить от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда.

Для организации рабочих мест сотрудников СОТ можно обратиться к Рекомендациям по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденным постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7.

## СОТ в действии

Круг обязанностей сотрудников СОТ достаточно широк. Он конкретизируется в должностных инструкциях. Остановимся на том, как проводятся инструктаж персонала компании и аттестация рабочих мест.

### Инструктаж персонала

Согласно Трудовому кодексу «все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда». При этом работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда. Такая норма зафиксирована в статье 225 ТК РФ.

Порядок проведения обучения и инструктажа по охране труда установлен в постановлении Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29. Существует несколько видов инструктажа – вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой.

*Вводный инструктаж* в обязательном порядке проводится не только для вновь принимаемых в организацию сотрудников, но и для тех, кого переводят на другую работу, командированных в организацию работников, практикантов. Обратите внимание: если служба охраны труда создается в уже действующей организации, то все сотрудники обязаны пройти вводный инструктаж.

С работниками, которые эксплуатируют, обслуживают, испытывают, налаживают и ремонтируют оборудование, используют электрифицированный или иной инструмент, хранят и применяют сырье и материалы, необходимо провести *первичный инструктаж*. Он проводится непосредственным руководителем (производителем) работ (мастером, прорабом, преподавателем и др.) на рабочем месте сотрудника до начала самостоятельной работы. Далее такие работники проходят *повторный инструктаж* (не реже одного раза в шесть месяцев).

Требования к охране труда и соответствующие инструкции могут со временем измениться. Это связано с тем, что совершенствуются технологические процессы, происходит замена и модернизация оборудования. Нередко работники нарушают требования охраны труда, создавая реальную угрозу наступления тяжких последствий. В подобных случаях с работниками проводится *внеплановый инструктаж*.

*Целевой инструктаж* проводится с работниками при выполнении разовых работ, ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются специальные документы (например, наряд-допуск).

Конкретный порядок, условия, сроки и периодичность проведения всех видов инструктажей по охране труда по отдельным отраслям регулируются отраслевыми и межотраслевыми нормативными актами по охране труда.

### Аттестация рабочих мест

Статья 212 ТК РФ обязывает каждого работодателя обеспечить «проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации рабочих мест».

Об обязательной аттестации всех имеющихся рабочих мест сказано и в Положении о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденном постановлением Минтруда России от 14.03.97 № 12.

Аттестация предполагает проведение оценки условий труда инструментальными, лабораторными и эргономическими методами исследований. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится исходя из изменений условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет после проведения последней аттестации.

По итогам аттестации рабочих мест может быть принято решение о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников.

Кроме того, может быть выявлена связь заболевания с профессией при подозрении на профзаболевание, установлен диагноз профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке.

Результатом аттестации может быть сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда, ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах, а также планирование и проведение мероприятий по охране и условиям труда согласно действующему законодательству.

Только по результатам аттестации рабочих мест можно грамотно и обоснованно предоставлять компенсации и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке.

Работодатель вправе проводить аттестацию рабочих мест своими силами. В этом случае создается аттестационная комиссия.

Осуществить аттестацию могут и сторонние организации, имеющие разрешение органов Государственной экспертизы условий труда РФ на право проведения указанных работ.

# 5. Ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда

Нередко работодатели игнорируют установленные законом обязанности, в том числе связанные с охраной труда. Например, не проводят аттестацию рабочих мест. Нелишним будет напомнить, что сотрудники службы охраны труда (в том числе ее руководитель) несут ответственность только в рамках выполнения должностных обязанностей, установленных должностными инструкциями, Положением о службе охраны труда. А ответственность за охрану труда в целом несет работодатель, то есть руководитель организации или индивидуальный предприниматель.

Согласно Трудовому кодексу лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

В соответствии с Кодексом об административных правонарушениях (ст. 5.27) за подобные нарушения на виновное должностное лицо может быть наложен штраф от 5 до 50 МРОТ, а на организацию – от 300 до 500 МРОТ. Возможно и такое наказание, как «административное приостановление деятельности на срок до 90 суток».

В упомянутой статье КоАП РФ также говорится о том, что «за нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, применяется дисквалификация на срок от одного года до трех лет». Этот вид наказания назначается только по решению суда. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 № 805 «О формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц» информация о дисквалифицированном работнике заносится в такой реестр. Но это еще не все. Статья 32.11 КоАП РФ требует расторгнуть трудовой договор с лицом, которое дисквалифицировано по решению суда.

Очень важно, что в статью 83 «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» Трудового кодекса Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ внесен дополнительный пункт 8, который действует с 6 октября 2006 года. Он-то и предусматривает расторжение трудового договора по причине дисквалификации работника.

И наконец, об уголовной ответственности за нарушение правил охраны труда. Статья 143 УК РФ предусматривает ответственность за «нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека». Такое нарушение наказывается штрафом от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

Если же нарушение повлекло по неосторожности смерть человека, к нарушителю может быть применено наказание в виде лишения свободы на срок до пяти лет (с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового). Об этом сказано в части 2 статьи 147 УК РФ.

# Заключение

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное общее понятие охраны труда позволяет судить о ней как о многоуровневой системе мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий трудовой деятельности, осуществляемых государственными органами, органами местного самоуправления, работодателями и самими работниками. Кроме этого, охрана труда с учетом данного определения предполагает рассмотрение этой проблемы, в различных аспектах: медицинском, техническом, социальном, экономическом и, наконец, в правовом аспекте, который образует правовую охрану труда.

Правовая охрана труда как институт трудового права представляет собой систему правовых норм, непосредственно направленных на создание таких условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников, и обязательных для выполнения всеми субъектами трудовых правоотношений.

Также по результатам исследования можно сказать, что для предприятий предъявляемые к его продукции требования не могут быть обеспечены без постоянного внимания к вопросам технического перевооружения производства, внедрения современного высокоточного оборудования и повышения культуры производства, включая соблюдение норм по условиям труда на каждом рабочем месте, как важнейшей составляющей охраны труда.

Важное значение в обеспечении безопасности труда на производстве имеет **квалифицированное обучение персонала** по вопросам охраны труда и неформальное проведение инструктажей по всем видам, начиная с вводного.

Таким образом, можно сказать, что главная цель данной работы была достигнута.

# Список использованной литературы

1. "КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" (принята всенародным голосованием 12.12.1993)
2. "ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 30.12.2001 №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) в ред. от 09.05.2005.
3. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. – ЗАО Юстицинформ, 2005.
4. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. – 2004. – №5.
5. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. – М.: Журнал «Управление персоналом», 2005.
6. Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве//Трудовое право. – 2004. – N 8.
7. Русакова О.Н. Как создать службу охраны труда по новым правилам / О.Н. Русакова // Российский налоговый курьер. – 2007. – №1-2.
8. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М., 2002.
9. Чумаков А.В. Значение охраны труда в производстве высокоточных изделий / А.В. Чумаков // Справочник специалиста по охране труда. – 2005. – №11.
10. http://www.rnk.ru/article\_3141.html
11. http://for-expert.ru/trudovoe\_pravo/63.shtml
12. http://rudiplom.ru/lekcii/pravo/trudovoe\_pravo/13.html

1. Применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу, вступившему в силу с 1 февраля 2002 года (ст. 423 ТК РФ). [↑](#footnote-ref-1)