**КЗОТ и меры ответственности за несчастные случаи**

Реферат выполнил ст. Н.Э. III-2 в/о Шавердов Д. Б.

Государственный университет управления

Москва 1998

КЗОТ РФ : Общие сведения. КЗОТ и меры ответственности за несчастные случаи.

**Введение**

Кодекс законов о труде Российской Федерации регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Кодекс законов о труде Российской Федерации устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников.

Настоящий реферат посвящен главе Х КЗоТ РФ “Охрана труда” и описывает меры ответственности за несчастные случаи, предусмотренные действующим законодательством РФ.

**1. КЗоТ РФ: Общие сведения**

Кодекс законов о труде - это Закон Российской Федерации, принятый по предмету совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 72 Конституции РФ). Он содержит основные нормы, регулирующие трудовые отношения.

Ныне действующий КЗоТ был принят в 1971 г. В 1992 г. в него были внесены существенные поправки. Внесение изменений и дополнений в КЗоТ продолжается и по настоящее время.

На изменение КЗоТ РФ влияют следующие факторы:

- переход экономики страны от плановой к рыночной;

- введение различных форм собственности;

- усиление роли договоров в определении условий труда;

- повышение роли международных нормативных актов о труде;

- усиление социальной напряженности в трудовых отношениях;

- изменение роли профсоюзов в трудовых отношениях;

- изменение роли трудовых коллективов в трудовых отношениях;

- отмена обязанности граждан трудиться и другие обстоятельства.

Особенность содержания КЗоТ РФ определена в ст. 37 Конституции РФ, в которой труд провозглашается свободным, каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещен.

Каждый человек в России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый гражданин имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Современная государственная политика в области регулирования трудовых отношений изложена в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 гг., принятой Постановлением Правительства в 1997 г. (СЗ РФ, 1997, N 10, ст. 1173, 2073).

Как отмечается в Программе, социально - экономические реформы, проводимые в России, привели к радикальным переменам в жизни общества: осуществлена либерализация экономики и внешнеэкономической деятельности, проведен первый этап приватизации, ликвидирована система централизованного планирования и управления. У большинства населения формируются принципиально новые ценностные ориентиры, изменился весь комплекс социальных условий жизни россиян.

В то же время развитие экономики в условиях переходного периода сопровождается снижением эффективности хозяйства и падением производства. Высокая инфляция на старте экономических реформ обусловила существенное снижение уровня жизни, реальной заработной платы и пенсий значительной части населения. Рост безработицы приводит в ряде регионов и отраслей экономики страны к острым социальным конфликтам.

Хронический недостаток бюджетных средств ограничивает возможности государства в проведении активной социальной политики. Уровень реальных денежных доходов населения в 1997 г., согласно п. 2 раздела 1 Программы, на 40% ниже, чем в 1991 г. Число граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет около четверти от общей численности населения.

В целом Правительство России характеризует ситуацию в социальной сфере как неоднозначную и противоречивую. Наряду с определенными положительными сдвигами многие негативные явления приобрели застойный характер. Отдельные социальные проблемы усугубились и стали представлять серьезную опасность для социально - экономической деятельности общества.

В Программе определены главные цели и приоритетные направления социальных реформ. Предстоит переориентировать социальную политику государства на активизацию факторов, стимулирующих высокоэффективный и производительный труд, повышение на этой основе личной ответственности граждан за свое материальное благосостояние.

Стратегическими целями социальной политики государства названы:

- достижение ощутимого улучшения материального положения и условий жизни людей;

- обеспечение эффективной занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;

- обеспечение гарантий конституционных прав граждан в области труда.

Для достижения этих целей Правительство планирует:

- восстановить роль доходов от трудовой деятельности как основного источника денежных доходов населения и важнейшего стимула развития производства и повышения трудовой активности работников;

- обеспечить взвешенность в политике занятости, чтобы, с одной стороны, не допустить массовой безработицы, а с другой - не препятствовать высвобождению излишней рабочей силы;

- создать экономические и социальные условия для значительного повышения результативности труда, трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы;

- внедрить надежные механизмы соблюдения предприятиями всех форм собственности правовых гарантий, предоставляемых работникам наемного труда, в том числе по своевременной и полной оплате труда, социальному страхованию, по охране, условиям и режиму труда.

Важнейшим вопросом при регулировании трудовых отношений является оплата труда граждан, работающих по найму. Зарплата для этих работников является основным, а для подавляющего большинства из них - единственным источником доходов. В Программе отмечается, что за годы реформирования экономики уровень реальной оплаты труда работников снизился более чем в 2 раза. Доля начисленной заработной платы в совокупных денежных доходах населения упала с 70 до 44%.

Соотношение средней заработной платы 10% наименее оплачиваемых и такой же доли наиболее оплачиваемых работников в 1997 г. составляет 1:24.

Угрожающий характер приняли задержки выплаты заработной платы. Минимальный размер оплаты труда чрезвычайно низок и искусственно сдерживается во многом из-за того, что вместо функции законодательного определения минимального уровня оплаты труда он стал выполнять несвойственную ему роль технического норматива при определении величины ряда социальных выплат и административных санкций.

Вследствие этих негативных процессов заработная плата перестала выполнять воспроизводительную и стимулирующую функции.

Поэтому основные направления государственной политики в области оплаты труда определяют:

- обеспечение роста заработной платы работников в тесной увязке с результатами их работы, квалификацией и профессионализмом, с тем чтобы оплата труда стала главным источником денежных доходов населения;

- повышение уровня государственных гарантий оплаты труда с целью вывода работающих граждан из числа бедного населения;

- достижение такого уровня заработной платы наемных работников, который позволил бы обеспечить устойчивый платежеспособный спрос населения и экономические стимулы для развития производства, а также активизировать личное участие работников в своем социальном обеспечении и страховании, стал бы надежным источником инвестиций на цели социального развития.

В области оплаты труда в бюджетной сфере планируется:

- уточнить параметры единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в увязке с активным использованием механизмов надбавок и доплат, дополнительным стимулированием труда высококвалифицированных работников, в том числе за счет введения надбавок к должностным окладам за непрерывный стаж работы и высокую результативность труда;

- проводить повышение ставок заработной платы работников бюджетной сферы не только в зависимости от темпов роста потребительских цен, но и с учетом динамики заработной платы во внебюджетном секторе экономики.

В области минимального размера оплаты труда, гарантированного государством, планируется:

- повысить минимальный размер оплаты труда на основе нового социального стандарта - минимальной часовой оплаты труда, чтобы приблизить этот размер к величине прожиточного минимума трудоспособного человека;

- отказаться от использования минимального размера оплаты труда в качестве нормативной базы при установлении размеров социальных выплат.

В области своевременной и полной выплаты заработной платы планируется:

- установить, что при наличии задолженности по оплате труда в акционерных обществах активы, в том числе ликвидные основные фонды и оборотные средства, подлежат продаже на аукционе с направлением полученных средств на погашение задолженностей по заработной плате;

- обеспечить усиление мер экономической, административной и уголовной ответственности должностных лиц, собственников либо их представителей, осуществляющих функции работодателя, за нарушение прав трудящихся на полную, своевременную оплату выполненной работы;

- установить права работников на возмещение материального вреда, причиненного задержкой выдачи начисленной заработной платы;

- расширить правоприменительную практику и упростить порядок рассмотрения обращений граждан по фактам задержек причитающейся заработной платы;

- содействовать образованию хозяйствующими субъектами на добровольной основе специальных целевых страховых фондов за счет перечисления в них части доходов от их деятельности на случай временных финансовых затруднений, которые могут привести к задержке расчетов по заработной плате;

- ужесточить государственный контроль за прохождением и целевым использованием средств федерального бюджета, направляемых на оплату государственного заказа.

В Программе планируются также мероприятия по охране труда.

Положение дел в области обеспечения надлежащих условий охраны труда остается неудовлетворительным: 40% работников организаций трудятся на тяжелых и вредных работах. Ежегодно на производстве травмируется более 360 тыс. человек и 7,6 тыс. человек погибает.

Жизнь и здоровье людей на производстве подвергается постоянной опасности в результате старения основных производственных фондов, возникновения аварий, крупных пожаров, вредных выбросов и отравлений.

Это происходит потому, что до настоящего времени не создана система управления охраной труда, соответствующая новым экономическим и трудовым отношениям, отсутствуют экономические механизмы, побуждающие работодателя соблюдать требования по охране труда, не действует система обучения работников безопасным приемам работы, не обеспечено финансирование принятых федеральных, отраслевых и региональных программ улучшения условий и охраны труда. Отсутствует правовая ответственность органов исполнительной власти субъектов РФ за состояние охраны труда и производственного травматизма в регионе, не выполняется ряд статей Основ законодательства РФ об охране труда. Не создаются фонды охраны труда, не обеспечивается бюджетное финансирование охраны труда на всех уровнях, сокращаются или полностью ликвидируются службы охраны труда, не создаются комитеты (комиссии) по охране труда, медленно решаются вопросы создания в органах исполнительной власти субъектов РФ подразделений государственного управления охраной труда.

Реформирование системы охраны труда будет основано на повышении ответственности работодателя за улучшение условий и охрану труда, поэтапном переходе от системы льгот и компенсаций, предоставляемых работникам за неблагоприятные условия труда, к системе, способствующей достижению высокого уровня его безопасности и предотвращению аварий, несчастных случаев на производстве, реабилитации лиц, получивших трудовое увечье.

Будет внедрен экономический механизм, выполняющий две функции:

1) наказание работодателя за необеспечение нормативного состояния условий и охраны труда;

2) поощрение работодателя при существенном улучшении этих показателей на предприятии.

При социальном страховании производственного травматизма и профессиональных заболеваний предполагается установить зависимость между размерами страховых платежей и состоянием охраны труда и уровнем травматизма на предприятии на основе применения гибкой системы дифференцированных тарифов. Будет введен порядок, при котором сумма штрафов, налагаемых на организацию как юридическое лицо, расходуется в этой же организации целевым назначением на проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Для обеспечения государственных гарантий в области охраны труда и обеспечения необходимого уровня социальной защиты работников, участвующих в трудовом процессе, среди прочих мер намечается:

- обновление системы стандартов безопасности труда, пересмотр действующих и разработка новых норм и правил по охране труда, гигиенических нормативов, санитарных норм и правил;

- проведение сертификации производственных объектов на соответствие требованиям безопасности; работа на объектах, не отвечающих этим требованиям, будет приостанавливаться;

- пересмотр списков производств, работ, профессий и должностей, на основании которых работники получают право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в связи с вредными и опасными условиями труда;

- ратифицирование конвенций Международной организации труда, касающихся охраны, гигиены и безопасности труда.

Другое направление Программы - меры по защите трудовых прав граждан. В последнее время значительно увеличилось число нарушений трудовых и иных социальных прав граждан. Участились случаи незаконных увольнений. Приняли массовый характер несвоевременная выплата заработной платы и направление работников в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Во многих вновь образуемых коммерческих организациях трудовые отношения не оформляются в установленном законом порядке.

Реформы в сфере защиты трудовых прав граждан предполагается проводить по двум важнейшим направлениям.

Первое направление - существенное обновление действующего трудового законодательства и принятие нового Трудового кодекса России, предусматривающего:

- установление на федеральном уровне государственных минимальных гарантий в сфере труда;

- расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений, поддержание определенного равновесия между интересами работников и работодателей;

- повышение уровня социальной защиты работников при структурной перестройке, банкротстве организаций, приостановке производства по причинам экономического характера и некоторых других особых ситуациях.

Второе направление - формирование системы специальных органов по рассмотрению трудовых споров. Для этого планируется:

- на первом этапе сформировать структуры досудебного рассмотрения трудовых споров, основанные на принципах паритетного участия социальных партнеров. Организовать в системе действующих судебных органов специальные составы судебных работников, которые будут разрешать индивидуальные и коллективные споры, возникающие из трудовых отношений. Будет разработан Трудовой процессуальный кодекс России;

- на втором этапе создать специализированные суды по трудовым спорам, которые обеспечат реализацию в полном объеме конституционного права на судебную защиту, сокращение сроков рассмотрения трудовых споров и восстановления нарушенного права, быстрое исполнение судебных решений.

Следующее направление реформирования трудовых отношений - развитие социального партнерства. Система социального партнерства начала формироваться в России в ходе проведения экономических реформ. Получили развитие трехсторонние и двусторонние комиссии, обеспечивающие подготовку и заключение соглашений.

Развитие социального партнерства как эффективного механизма регулирования социально - трудовых отношений сдерживают следующие причины:

- отсутствие полноценной системы соответствующих законодательных и иных нормативных правовых актов;

- медленное формирование организационных структур работодателей;

- слабое развитие системы коллективно - договорного регулирования социально - трудовых отношений в организациях негосударственных форм собственности;

- формальное отношение к заключаемым в организациях коллективным договорам;

- резкое снижение мотивации к производительному труду.

Для решения этих проблем государство планирует:

- развитие социального партнерства на принципах: 1) добровольности, 2) равноправия сторон, 3) уважения позиций и учета интересов участников переговоров, 4) экономической гарантированности договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях, 5) обязательного исполнения договоренностей за нарушение соглашений, 6) ответственности за нарушение соглашений;

- законодательное закрепление норм, направленных на усиление содействия государства развитию социального партнерства, формирование его многоуровневой системы как необходимого условия демократизации социально - трудовых отношений;

- важнейшие вопросы социальной политики, такие, как совершенствование системы оплаты труда, социального обслуживания, обеспечение занятости, развитие системы подготовки кадров и повышение квалификации работников, улучшение условий труда, усиление защиты трудовых прав и другие, регулировать на основе договоренностей между социальными партнерами в рамках законодательства;

- принятие федерального закона о социальном партнерстве в России, в котором будут определены права предпринимательских организаций в регулировании трудовых отношений, закреплен правовой механизм совершенствования организационных форм социального партнерства, процедуры взаимодействия субъектов трудовых отношений, закреплены примирительные процедуры и т.д.;

- сформировать систему коллективно - договорного регулирования социальных отношений на основе социальных стандартов;

- укрепить государственную службу по урегулированию коллективных трудовых споров;

- развивать взаимодействие представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти, органов местного самоуправления при выработке и реализации решений по вопросам труда и социальной политики, в том числе на основе формирования трехсторонних комиссий или других аналогичных структур;

- разработать общие принципы ведения переговоров, подготовки и заключения соглашений на федеральном и региональном уровнях, присоединения к заключенным соглашениям, распространения их действий на организации, не участвующие в переговорном процессе;

- в законодательном порядке определить критерии представительности объединений профсоюзов и работодателей, их полномочность на ведение коллективных переговоров на том или ином уровне;

- обеспечить соответствующее информационное обслуживание субъектов трудовых отношений как на стадии переговоров, подготовки и заключения соглашений и коллективных договоров, так и при их реализации.

Важнейшими проблемами трудовых отношений в России являются занятость и безработица. В Программе отмечается, что за последние 4 года численность занятого населения сократилась на 9%. В 1997 г. более 6,5 миллиона человек не имеют работы, но активно ее ищут. Почти 2,7 миллиона человек зарегистрированы в органах службы занятости в качестве безработных. Растет длительность безработицы. В 47 субъектах РФ безработица превышает средний уровень по стране, в отдельных городах наблюдается массовая безработица. Более 4 миллионов человек трудится неполный рабочий день.

Для решения этих проблем государство планирует:

- развитие малых предприятий, направление капитальных вложений как в перспективно развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости;

- введение системы стимулирования развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной трудовой деятельности прежде всего в регионах с критической ситуацией на рынке труда;

- обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства;

- дальнейшее развитие системы непрерывного образования, включая внутрипроизводственное обучение, расширение возможностей самообучения, поддержку опережающего обучения персонала, находящегося под риском увольнения;

- расширение структуры и видов общественных работ, условий их организации, проведения и финансирования с учетом качественного состава безработных и социально - экономических потребностей регионов;

- развитие гибких форм занятости (например, надомный труд);

- реформирование системы назначения и выплаты пособий по безработице, разработку мер, способствующих активному поиску работы, участию в общественных работах и профессиональной подготовке. При определении минимального размера пособия по безработице отказаться от использования в качестве нормы минимального размера оплаты труда;

- осуществление мер по усилению социальной защиты работников, работающих в режиме неполного рабочего дня (недели) или находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с временной остановкой производства;

- внедрение в практику социальных планов предприятий, осуществляющих массовое высвобождение работников, временных изменений условий и режимов труда, досрочный выход на пенсию, дополнительные социальные льготы для увольняемых.

Важнейшее направление социальных реформ в России - уточнение государственной кадровой политики, развитие кадрового потенциала населения.

На большинстве предприятий кадровая политика не соответствует стратегии рыночных реформ, что в значительной степени сдерживает возможности реализации программ устойчивой стабилизации, оживления производства и структурной перестройки экономики, повышения качества и конкурентоспособности российской продукции.

В настоящее время больше половины работников являются работниками простого неквалифицированного труда с узкой специализацией или традиционного труда средней сложности.

Уровень работников предприятий существенно уступает требованиям, предъявляемым на международном рынке труда. Основная масса работодателей и работников не имеют заинтересованности в повышении профессиональной квалификации и росте на этой основе результативности производства.

Рынок образовательных услуг не соотносится с реальными потребностями рынка квалифицированного труда.

Государственная политика в области развития и рационального использования кадрового потенциала будет направлена на:

- обеспечение повышения общеобразовательного и профессионально - квалификационного уровня;

- развитие системы профессиональной ориентации;

- усиление трудовой мотивации;

- усиление государственного воздействия на структуру и качество кадрового потенциала, совершенствование системы финансирования подготовки и переподготовки кадров, организацию дополнительного профессионального образования.

Для усиления механизмов государственного воздействия на структуру и качество кадров государство планирует:

- введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников;

- разработку и координацию национальной, региональных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов, подготовку и переподготовку кадров;

- организацию национальной системы профессиональной ориентации населения, и в первую очередь молодежи, планирование трудовой карьеры;

- формирование и обеспечение системы государственного заказа на подготовку и переподготовку кадров для приоритетных и инновационных сфер деятельности, а также государственных учреждений;

- мобилизацию средств предприятий и работодателей путем установления нормативов финансовых затрат на рост профессиональной квалификации работников и порядка их использования, льготного налогообложения средств, направляемых на упреждающую переподготовку кадров при структурной и инновационной перестройке производства или вынужденном сокращении рабочих мест;

- обеспечение качества образовательных услуг через совершенствование механизма лицензирования и аккредитации образовательных организаций, сертификации и аттестации преподавателей, издания учебных и методических пособий, современных педагогических технологий, сети методических и информационных центров.

Государство планирует, реализуя социальную программу, принятие следующих нормативно - правовых актов:

1. Федеральный закон "О минимальной часовой оплате труда";

2. Федеральный закон "О тарифном регулировании заработной платы";

3. Федеральный закон "Об оплате труда работников бюджетной сферы";

4. Постановление Правительства РФ "О совершенствовании оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий",

в том числе в области охраны труда:

1. Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Основы законодательства Российской Федерации об охране труда";

2. Федеральный закон "О службах охраны и гигиены труда";

3. Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

4. Постановление Правительства РФ "О порядке отнесения отраслей (подотраслей) экономики и видов деятельности к классу профессионального риска";

5. Федеральный закон "О тарифах страховых взносов при страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

6. Постановление Правительства РФ "Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых не допускается использование труда женщин" (в настоящее время действует нормативный акт 1978 г.),

в области защиты трудовых прав граждан и социального партнерства:

1. Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс Российской Федерации в части ответственности за нарушение законодательства о труде";

2. Трудовой кодекс Российской Федерации;

3. Федеральный закон "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров";

4. Федеральный закон "Об объединениях работодателей",

в области занятости:

1. Федеральный закон "О порядке формирования и использования средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации";

2. Постановление Правительства РФ "Об утверждении Положения о порядке признания граждан безработными и условиях выплаты пособия по безработице";

3. Федеральный закон "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в РФ" (в части совершенствования системы выплаты пособия по безработице);

4. Постановление Правительства РФ "Об организации общественных работ";

5. Федеральная целевая программа содействия занятости населения на 1998 - 2000 гг.,

в целях развития кадрового потенциала:

1. Постановление Правительства РФ "О системе содействия предприятиям в развитии персонала на производстве";

2. Федеральная целевая программа содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве на 1998 - 2000 гг.;

3. Постановление Правительства РФ "О совершенствовании системы профессионального обучения безработных граждан".

Субъекты Российской Федерации могут значительно улучшить положение наемных работников, в отличие от федерального законодательства, принимая местные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. В этих актах можно повысить гарантии трудовых прав, установить дополнительные льготы с учетом региональной специфики.

Каждая организация может установить дополнительные льготы и социальные гарантии сверх установленных КЗоТом в рамках, например, коллективного договора.

Устанавливая трудовые отношения в коллективе, работодатель должен помнить и исполнять ст. 7 Конституции РФ, которая провозглашает, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Каждая организация обязана создавать для наемных работников условия, обеспечивающие эффективный труд и отдых. Во многих организациях, к сожалению, трудовые отношения, кадровая политика не соответствуют времени. Для изменения подобной ситуации целесообразно исходить прежде всего из следующих принципов:

- равенство прав работодателя и работника с учетом того, что работодатель наделяется ограниченной государством властью в трудовых отношениях. Это положение может также рассматриваться как равновесие прав, обязанностей, ответственности работника и работодателя;

- справедливость трудовых отношений, которая возможна при обеспечении равенства работодателя и работника, равенства прав всех наемных работников без какой-либо дискриминации;

- необходимо четко определить, какие права работник передает работодателю в трудовых отношениях и какие он не должен передавать ни при каких обсто**ятельствах.Список литературы**

1. Кодекс Законов о Труде Российской Федерации с комментариями // под ред. В.И. Шкатуллы : М., Инфра М, 1997