

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско - правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Правовые проблемы охраны труда»

Студент

Е. А. Швагрин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

В.В. Тумов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право,
 гражданский процесс и трудовое
 право»

О.Е.Репетева

(подпись)

(И.О.Фамилия)

« ____ » _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент: Евгений Александрович Швагрин

1. Тема «Правовые проблемы охраны труда»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы _____

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конвенция о защите прав человека и основных свобод; Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах; Декларация прав человека и гражданина; Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и др.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): История развития правового регулирования охраны труда в России; Международно-правовое регулирование охраны труда; Государственное управление охраной труда: понятие и принципы; Система и структура государственного управления охраной труда; Основные проблемы осуществления государственного управления охраной труда в Российской Федерации; Главные направления совершенствования российского законодательства, регламентирующего государственное управление охраной труда.

5. Дата выдачи задания « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель выпускной квалификационной
 работы

В.В. Тумов

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

Е.А. Швагрин

(подпись)

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право,
гражданский процесс и трудовое
право»

О.Е.Репетева

(подпись)

(И.О.Фамилия)

« _____ » _____ 2015 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

выполнения бакалаврской работы

Студент: Евгений Александрович Швагрин

Тема «Правовые проблемы охраны труда»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	16.11.2015	16.11.2015	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	31.01.2016	31.01.2016	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	26.02.2016	26.02.2016	Выполнено	
Обсуждение III главы работы	26.03.2016	26.03.2016	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	10.04.2016	10.04.2016	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	20.05.2016	20.05.2016	Выполнено	
Предзащита	20.05.2016	20.05.2016	Выполнено	
Корректировка ВКР	25.05.2016	25.05.2016	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	16.06.2016			

Руководитель выпускной квалификационной работы

Задание принял к исполнению

(подпись)

В.В. Тумов

(И.О. Фамилия)

Е. Швагрин

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

«Правовые проблемы охраны труда»

студента ЮРбз-1131Д Швагина Евгения Александровича

Актуальность темы настоящего исследования. Несмотря на то, что за последнее десятилетие создана правовая база, сформировалась система страхования профессиональных рисков, достаточно эффективно действуют органы государственной инспекции труда, технической инспекции труда профсоюзов нарушения трудового законодательства, травматизм и профессиональная заболеваемость являются спутниками подавляющего большинства предприятий. Проблема обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и снижения заболеваемости, обусловленной производственными причинами, и связанных с этим производственных потерь в стране стоит достаточно остро.

Цели и задачи исследования. проанализировать правовые проблемы, возникающие в сфере охраны труда, выявить их причины и проследить направления государственной политики, которые должны быть направлены на устранение соответствующих недостатков.

Источники исследования. Конвенция о защите прав человека и основных свобод; Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека; Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах; Декларация прав человека и гражданина; Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» и др.

Структура и объём работы. Работа состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения и списка используемых источников.

Общий объем работы составил 60 страниц.

Содержание

Введение.	6
Глава 1. Историография развития охраны труда.....	8
1.1. История развития правового регулирования охраны труда в России	8
1.2. Международно-правовое регулирование охраны труда.	14
Глава 2. Охрана труда в российском праве.	21
2.1. Государственное управление охраной труда: понятие и принципы.	21
2.2. Система и структура государственного управления охраной труда.	23
Глава 3. Некоторые правовые вопросы охраны труда	29
3.1. Основные проблемы осуществления государственного управления охраной труда в Российской Федерации.	29
3.2. Главные направления совершенствования российского законодательства, регламентирующего государственное управление охраной труда.	36
Заключение.....	48
Список используемых источников.....	49

Введение

Актуальность темы исследования. Проблема обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения несчастных случаев на производстве и снижения заболеваемости, обусловленной производственными причинами, и связанных с этим производственных потерь в стране стоит достаточно остро.

Несмотря на то, что за последнее десятилетие создана правовая база, сформировалась система страхования профессиональных рисков, достаточно эффективно действуют органы государственной инспекции труда, технической инспекции труда профсоюзов нарушения трудового законодательства, травматизм и профессиональная заболеваемость являются спутниками подавляющего большинства предприятий.

Цель данной работы – проанализировать правовые проблемы, возникающие в сфере охраны труда, выявить их причины и проследить направления государственной политики, которые должны быть направлены на устранение соответствующих недостатков.

Для реализации поставленной цели необходимо решить ряд задач.

1. Вначале необходимо проанализировать становление и развитие правового регулирования в сфере охраны труда в России;

2. Затем необходимо ознакомиться с международно-правовыми нормами, регламентирующими охрану труда и выявить степень их слияния на отечественное законодательство.

3. Далее необходимо раскрыть понятие государственного управления в сфере охраны труда в России и перечислить их принципы и базовые направления деятельности.

4. Необходимо будет раскрыть систему и структуру государственного управления охраной труда в России для более глубокого исследования проблемы охраны труда.

5. Необходимо также выявить основные проблемы осуществления государственного управления охраной труда в России;

6. По результатам выявления базовых проблем осуществления государственного управления охраной труда в России необходимо выявить приоритетные направления совершенствования российского законодательства, регламентирующего государственное управление охраной труда.

Объектом исследования являются права работников, правовые нормы, обеспечивающие охрану труда как со стороны отечественного, так и со стороны международного законодательства.

Предметом исследования выступает весь комплекс правовых отношений, направленных на охрану труда и регулирование возникающих в процессе охраны трудовой деятельности отношений.

Методологической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных исследователей по вопросам обеспечения и охраны прав трудящихся.

Для написания работы использовались соответствующие нормативные акты как внутригосударственного значения, так и международно-правового значения. Была проанализирована специальная литературы по заявленной проблематики и материалы периодических изданий.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения и списка используемых источников.

Общий объем работы составил 60 листов.

Глава 1. Историография развития охраны труда

1.1. История развития правового регулирования охраны труда в России

Вопросы о безопасности правового регулирования труда имеют актуальность уже с древних времен. Одним из первых, кто обратил внимание на проблему безопасности труда был русский ученый М.В. Ломоносов. Еще в 1742 году он в своем труде «Первые основания металлургии или рудных дел» обратил внимание на различные вопросы безопасности и гигиены труда при некоторых видах работ. Он также обратил внимание и на распределение рабочего времени и времени отдыха, а также многие другие, которые остаются дискуссионными и по сей день.

На момент отмены крепостного права в Российской Империи существовало всего два правового акта о регулировании охраны труда: Положению от 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми» и Положению 1845 года «О воспрещении фабрикантам назначать трудовые работы малолетним работникам младше 12 лет»¹. Примечательно, но уже в то время труд детей отграничивали от труда взрослых. Так второй правый акт запрещал назначать работу с 12 часов ночи до 6 часов утра для работающих на фабриках малолетних. Как раз таки эти два положения и были зачатками для дальнейшего развития всего будущего законодательства о труде в России.

После Великой Октябрьской революции, когда к власти пришли большевики в нашей стране произошли коренные изменения. С зарождением нового государственного строя было установлено полностью новое законодательство. Это коснулось и сферы охраны труда. Так, в мае 1918 года был принят первый декрет «Об утверждении инспекции труда»² который устанавливал работу нового органа, задачей которого был надзор за

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: ТК Велби, Проспект, 2014. С. 46

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: ТК Велби, Проспект, 2014. С. 51

здоровьем трудящиеся и контроль за условиями труда на рабочем месте. Инспекция труда в целом имела очень широкие полномочия для действительного наведения порядков в данной сфере деятельности.

В ходе первых проверок было выявлено достаточное количество предприятий, на которых эксплуатировался труд несовершеннолетних. На многих предприятиях все нормативы и тарифы устанавливались с явными нарушениями. Но последовавшая гражданская война не дала внести каких-либо изменений в улучшения в права трудящихся. Более того, в стране последовало введение всеобщей трудовой повинности для всего трудоспособного населения в возрасте от 16 до 50 лет, а для нетрудящихся граждан были предусмотрены трудовые книжки, на основании которых они могли беспрепятственно передвигаться по стране и получать продовольственный паек. Подобные рамки и вынужденные давления со стороны государства негативно сказывались на трудовых и социальных правах трудящихся.

После одержания победы большевиками и смены государственного строя России наметилась и благоприятная тенденция развития законодательства о труде. Впервые за длительное время при охране прав трудящихся упор делался на производственную безопасность. Для этих целей специально был создан Народный комиссариат труда (Наркомтруд, НКТ).

Дальнейшее развитие законодательства в области охраны труда привело к утверждению первого кодекса законов о труде РСФСР (КЗоТ)³. Удивительно, но сам кодекс практически не содержал положений, которые касались бы непосредственно самой охраны труда. В нем содержалась лишь статья о запрете приема на работу несовершеннолетних граждан (м), лиц, не достигших 18 лет, а также запрет для женщин работать в ночное время в тяжелых видах работ.

³ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР. изд. 1922 г." (вместе с "Кодексом Законов о Труде РСФСР.") // "СУ РСФСР", 1922, N 70, ст. 903

Естественно, КЗоТ РСФСР был принят в спешке и содержал массу ошибок и недочетов. Поэтому в 1922 году Всесоюзным центральным исполнительным комитетом (ВЦИК) СССР был утвержден новый «Кодекс законов о труде». Данный правовой акт был более логично выстроен, а также содержал определения базовых понятий. Так, в статье 22 КЗоТ 1922 года было закреплено определение трудового договора, что позволило юридически выявить принцип свободы труда. В статье 22 КЗоТ закреплено следующее определение: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». Данный кодекс ввел положения о безопасности труда и гигиене труда, обязал выдавать спецодежду на предприятиях. В соответствии с принятым КЗоТ Наркомтруду СССР впервые разрешалось проводить медицинские исследования отдельных групп работников.

После принятия КЗоТ 1922 года началось интенсивное развитие трудового законодательства, направленного на защиту трудящихся. Позднее были расширены положения статей о правах женщин и несовершеннолетних работников. К примеру, для женщин, занятых физическим трудом был предоставляемым отпуск на 6 недель до и после родов. У женщин, занимающихся интеллектуальным трудом был установлен до и после родового срока в 4 недели.

КЗоТ также запретил прием на работу лиц, не достигших 16-ти летнего возраста. Только в качестве исключительных случаев разрешалось принятие на работу 16-ти и 14-ти летних подростков, при этом отпуск у них должен был быть предоставлен строго в летние месяцы.

Конечно же, правительство СССР, учитывая всю серьезность вопросов в сфере охраны труда и защиты прав трудящихся активно разрабатывало правовые акты, направленные на укрепление и расширение прав трудящихся как опоры всего социалистического строя. Достаточно долго развитие трудового законодательства шло по пути интенсивного развития, но Великая

Отечественная Война снова прервала годами выстраиваемую политику. Послевоенный период разрушения и восстановления очень сильно коснулся всех сфер общественной жизни, в том числе и трудовых прав граждан. Переход к коммунистическому строю страны потребовал вновь пересмотреть трудовое законодательство и переосмыслить отношение к трудящимся. Так, 15 июля 1970 года были приняты и введены в действия «Основы законодательства СССР о труде»⁴. Данным правовым актом были закреплены важнейшие положения трудового права, такие как право на отдых и правила работы на особо опасных объектах. «Основы законодательства СССР о труде» были составлены на базе предшествующих КЗоТ, и вобрали в себя все лучшее от тех законов.

Далее началось долгое и скрупулёзное развитие трудовых прав граждан, на котором не смогла отразиться даже перестройка 1991 года. Положения КЗоТ СССР плавно перешли в Трудовой Кодекс Российской Федерации, который был принят в декабре 2001 года⁵.

Трудовой Кодекс РФ начал действовать с 1 февраля 2002 года, при этом, по отзывам теоретиков, он вобрал все самое лучшее, что было в отечественном трудовом законодательстве, а также учел международные правовые акты в области охраны труда и прав трудящегося.

Дальнейшее развитие трудового законодательства реализовалось в принятии «Основ законодательства РФ об охране труда». Это был достаточно прогрессивный документ для переходного периода нашей страны. Данным правовым актом была существенно повышена трудовая и социальная защищенность работников, были расширены их права, а для работодателя были существенно ужесточены обязанности по отношению к рабочим. «Основ законодательства РФ об охране труда» также разработали ряд положений по предупреждению травматизма и снижения уровня

⁴ "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // "Ведомости ВС РСФСР", 1971, N 50, ст. 1007. (утратил силу)

⁵ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // "Собрание законодательства РФ". - 07.01.2002. - N 1 (ч. 1). - ст. 3.

профессиональных заболеваний. В нем прописывались условия создания службы охраны труда на предприятиях. К примеру, там, где на предприятии работало более 100 человек должна была быть создана служба охраны труда. При этом форма собственности предприятия не имела никакого значения, что подразумевало равные обязанности по исполнению данного закона для всех. Если же на предприятии работало менее ста человек, то работодатель был обязан заключить договор со специалистом по охране труда, либо с организацией, которая имела право работать в этой области. Контроль за исполнением данного обязательства был возложен на Государственную инспекцию.

С другой стороны, закон также наделял обширными права и органы местного самоуправления в деле по охране труда на предприятии, как на его территории, так и за пределами. Эта мера должна была дополнительно обеспечить правовую безопасность трудящихся.

На сегодняшний день законодательство в области охраны труда в РФ находится на довольно высоком уровне развития и правового обеспечения. Многие зарубежные эксперты утверждают, что действующий в настоящее время Трудовой Кодекс РФ является очень справедливым и одинаково требовательным как к работнику, так и к работодателю, что еще раз подчеркивает равенство и всеобщность закона для всех сторон трудового правоотношения.

Действующий Трудовой Кодекс РФ вообрал в себя обширные положения действующего законодательства в области охраны прав труда как отечественного, так и зарубежного характера. Были расширены и конкретизированы права наемных работников в сфере охраны труда и обеспечены гарантии исполнения обязательств работодателем. В качестве примера можно привести статью 220 ТК РФ, согласно которой «при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности». Данная статья защищает работника от наложения дисциплинарного проступка за отказ в выполнении работы, которая может повлечь причинение вреда для работника. Другим примером, также подтверждающим защиту интересов работников может послужить статья 219 ТК РФ, в которой сказано, что «получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов».

Более того, в ТК РФ впервые были прописаны моменты, в которых четко проговаривались источники финансирования определённых мероприятий по охране труда. Так, статьей 221 ТК РФ устанавливается, что «Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену». Более того, в соответствии и положения статьи 219 ТК РФ работник имеет право на «дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда». Также работник имеет право на проведение проверки соответствия своего рабочего места условиям, предъявляемым к подобного вида рабочим местам (ст.219 ТК РФ). Все вышеуказанные положения говорят о том, что в настоящее время в Российской Федерации человек (гражданин) и его права ставятся во главу приоритетных направлений развития страны. Работодатель ставится в жесткие рамки закона, которые не позволяют ему заниматься произволом, умалять права работников, обеспечивать их плохими рабочими местами. Правовые инспекторы обеспечивают исполнение данных положений Трудового

Кодекса на местах, а технические инспекторы следят за соблюдением данных требований по нормативно-техническим документам.

Анализ накопленного опыта в области развития и обеспечения прав трудящихся свидетельствует о том, что подобные меры благотворным образом отражаются на качестве предоставляемых рабочих мест, а также на сохранении здоровья работника. Права, предоставленные рабочим, позволяют создавать комитеты по охране труда, включающие многочисленные профсоюзы и представителей работодателей, что также позволяет обеспечить защиту прав трудящихся. В результате получается четко слаженный и работающий орган по коллективной охране труда и государственный надзор практически не вмешивается в повседневную деятельность предприятия и организаций.

1.2.Международно-правовое регулирования охраны труда

Как уже было указано выше, существенное влияние на развитие трудового отечественного законодательства оказал международный опыт. Последствия второй Великой Отечественной Войны заставили задуматься весь мир о ценности человеческой жизни и неотъемлемых правах человека на достойные условия существования, в том числе и на достойные условия труда.

Так, международное правовое регулирование труда представляет собой совокупность различных международных соглашений между государствами по вопросам, связанным с применением наемного труда, созданием достойных условия труда, защиты интересов работников. Данные положения были утверждены нормами, которые закрепились в правовых актах ООН и МОТ, а также региональными объединениями государств в Америке, на Ближнем Востоке и пр.

Согласно Конституции РФ «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации

являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора» (ст.15)⁶. Россия ратифицировала и принимает участие в важнейших международных актах, таких как Пакт о правах человека⁷, многочисленные Конвенции и Протоколы МОТ, Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод⁸.

Положения международного кодекса труда, а также конвенций и других протоколов МОТ имеют приоритетное значение при разрешении трудовых вопросов. Все возникающие разногласия внутреннего и международного законодательства в сфере труда должны разрешаться в пользу международного правового договора. Сама Конституция РФ в статье 46 гарантирует право «в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты».

Таким образом, трудовое законодательство России, можно сказать, выстроено на стандартах международных организаций, которые имеют на него прямое влияние:

- Международные акты имеют прямое применение на всей территории России в случае ратификации;
- Ратифицированные правовые акты должны быть изданы в соответствующих актах внутреннего законодательства страны.
- Международные нормы должны быть также включены и в отечественное законодательство.

⁶ Тонков Е.Е. Трудовое право Российской Федерации. – М.: Феникс, 2011. С. 109

⁷ Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» Факультативный протокол вступил в силу для СССР с 1 января 1992 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 12. - 1994.

⁸ «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с «Протоколом [№ 1]» (Подписан в г. Париже 20.03.1952), «Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней» (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), «Протоколом № 7» (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) // Собрание законодательства РФ. - 08.01.2001. - № 2. - ст. 163.

Таким образом, международные нормы и положения труда являются важнейшим источником российского трудового права, который существенно расширяет права граждан и приводит их в соответствие с общечивилизационными мировыми стандартами. Огромна роль международных положений и в консолидации отечественного трудового законодательства при реализации правотворческой инициативы законодателя.

Проанализируем самые важные источники международно-правового регулирования.

Во-первых, это Международная организация труда, которая образована в 1919 году и действует по настоящее время. Она является специализированным учреждением ООН, которая объединяет 175 государств. Высший орган МОТ – это созываемая ежегодно Международная конференция труда (МКТ), которая состоит из представителей государств – членов МОТ. Каждое из государств представляется четырьмя делегатами: по два от правительства, и по одному от предпринимателей и работников. Административный совет МОТ состоит из 56 человек и также избирается на МКТ. Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МБТ, который назначается Административным советом. Особенностью структуры МОТ является его трипартизм – то есть формирование основных и вспомогательных органов на основании трехстороннего представительства – правительства, предпринимателей и работников.

Согласно Уставу, на основании которого действует МОТ основным видом деятельности организации является нормотворчество, которая заключается в принятии конвенций и различных трудовых рекомендаций. Каждая из принятых конвенций и рекомендаций обсуждается специальной комиссией, которая также формируется в рамках конференции (МКТ) и одобряется большинством присутствующих в зале делегатов.

По правилам, после ратификации конвенции, она приобретает статус международного соглашения и налагает обязательства как на

ратифицировавшие, так и не ратифицировавшие ее государства. Страны, ратифицировавшие положения конвенции должны регулярно отчитываться относительно реализации положений конвенции во внутреннем законодательстве.

В отличие от конвенций, рекомендация не является обязательной к исполнению, и не требует ратификации, но ее положения крайне желательны к исполнению. Международная рекомендация – это источник определенного правила поведения для ориентира внутреннего национального законодательства. Рекомендация может уточнять или конкретизировать положения конвенции, делать ее более гибкой. Рекомендация также должна быть представлена на рассмотрение и одобрение участвующими странами. Государства-участники также должны регулярно подавать доклады о реализации норм рекомендаций во внутреннем законодательстве. Естественно, все положения конвенций, рекомендаций и протоколов не могут умалять прав работников.

Устав МОТ содержит также указание и на осуществление контроля за соблюдением и применением конвенций и рекомендаций. Соответствующие доклады о выявленных нарушениях сначала рассматриваются Комитетом экспертов, который анализирует выявленное нарушение по существу. В случае действительного нарушения положений международных договоров Комитет формирует замечания по существу направляет запрос правонарушителю с просьбой об его устранении.

Устав МОТ также имеет особый механизм рассмотрения жалоб по выявленным нарушениям положений международных норм труда. Жалобы в МОТ могут быть направлены любым из государств, вне зависимости от того, ратифицирован им документ или нет. Данные жалобы подлежат к рассмотрению в комиссиях и комитетах, формируемых Административным советом МБТ.

В целом, Конвенции и рекомендации МОТ образуют внушительных размеров массив правовых норм, которые охватывают широкий круг вопросов и имеющих приоритетное значение при разрешении споров.

Нормативные положения МОТ могут выходить за рамки трудового права, и касаться также и права социального обеспечения, социальных гарантий и бытовой стороне жизни работников. Многие акты МОТ защищают права не только зависимых, но и независимых работников (например, индивидуальных предпринимателей). Так, Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая в июне 1998 года определила четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех членов МОТ. К ним относятся:

1. Обеспечение права на ведение коллективных переговоров и свобода трудовых объединений.

2. Категорический запрет на все формы принудительного труда;

3. Категорический запрет использования детского труда;

4. Недопустимость дискриминации в области труда и занятий.

Кроме того, все акты МОТ можно классифицировать по нескольким основаниям:

1. Защищающие основные права и свободы человека в области труда;

2. Гарантирующие обеспечение занятости населения и защиты его от безработицы;

3. Регулирующие условия труда;

4. Обеспечивающие безопасность труда и его соответствующую гигиену.

5. Обеспечивающие защиту работникам, которые нуждаются в правовой защите;

6. Обеспечивающие работникам и работодателям возможность бесконфликтного разрешения возникающих трудовых споров.

7. Регулирующих положения труда отдельных категорий работников (инвалидов).

Таким образом, положения МОТ почти полностью охватывают все возможные потенциально возникающие правовые проблемы и вопросы обеспечения нормальных трудовых условий.

Вторым значимым документом в области защиты трудовых прав является Всеобщая декларация прав человека. В ней сосредоточены основные права и свободы человека, в число которых входят и трудовые права. К их числу относится право на труд, на свободу выбора труда, на защиту от безработицы со стороны государства, на справедливые условия труда, на оплату за труд без дискриминации и многие другие. Важнейшим документом, обеспечивающим трудовые права, является также и Международный пакт о правах человека 1966 года⁹.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах также имеет сильное влияние¹⁰. В нем сосредоточены следующие виды прав: на труд, на справедливые и благоприятные условия труда, на справедливую заработную плату и т.п. В данном Пакет права человека на труд сформулированы гораздо более подробно, чем во Всеобщей декларации прав человека, а их круг значительно шире.

Соблюдение Пактов ООН является обязанностью для все ратифицировавших их государств, для обеспечения которого создан международный механизм правового контроля.

К влиятельным международным правовым актам следует также отнести и Международные конвенции ООН «О ликвидации расовой дискриминации 1966 года»; «О дискриминации в отношении женщин 1979 года». В 1990 году ООН приняла Международные конвенции о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, которая обеспечило их правовую защиту и гарантии соблюдения человеческих прав.

⁹ Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» Факультативный протокол вступил в силу для СССР с 1 января 1992 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 12. - 1994.

¹⁰ Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда выступают акты, принятые европейскими региональными объединениями государств - это Совет Европы (СЕ) и Европейский Союз (ЕС).

Так, Советом Европы принято более 130 Конвенций, в том числе и в области охраны труда. К ним, в частности, относится Европейская социальная хартия 1961 года, которая учитывают нюансы региональной специфики и воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закрепленные в актах ООН и МОТ.

В Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них. Важнейший акт ЕС, в котором провозглашены социальные и экономические права, — «Хартия основных социальных прав трудящихся» 1989 г.¹¹

Подводя итог данной главе можно сказать, что защита и обеспечение трудовых прав человека и гражданина – это вопрос, имеющий актуальность не только для России, но и для всех стран мира. Мировой сообщество поступило правильно, создав единые правовые положения, соблюдение которых обязательно всеми государствами.

Для России международные правовые акты также сыграли положительную роль в развитии и стандартизации прав трудящихся.

¹¹ Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся" (Принята в г. Страсбурге 09.12.1989 главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества) // "Российской газеты". Вып. 22 - 23.- М., 1999. С. 56 - 59.

Глава 2. Охрана труда в российском праве

2.1. Государственное управление охраной труда: понятие и принципы

Не смотря на то, что понятие государственного управления охраной труда не закреплено ни в Конституции РФ, ни в Кодексах, все же есть положение г. Москвы, в котором закреплено, что «Государственное управление охраной труда - регламентируемая правовыми, нормативными, руководящими и методическими документами деятельность субъектов и объектов управления, должностных лиц по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, осуществлению правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда»¹².

Государственное управление охраной труда является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда, сущность которой состоит в создании условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей.

Государственное управление охраной труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

Государственное управление охраной труда представляет собой комплекс мероприятий, которые проводят государственные органы

¹² Постановление Правительства Москвы от 10.11.2009 N 1212-ПП (ред. от 23.12.2015) "Об утверждении Положения о системе государственного управления охраной труда и Положения о Межведомственной комиссии по охране труда" // "Вестник Мэра и Правительства Москвы", N 65, 17.11.2009.

исполнительной власти, на которые возложены исполнительные, регулирующие, разрешительные, координирующие, надзорные, контрольные и другие функции. Основная цель:

- формировать и проводить государственную политику по охране труда в областях их деятельности;
- разрабатывать и реализовывать федеральные отраслевые и региональные программы улучшения условий и охраны труда; □
- содействовать разработке и выполнению находящимися в сферах их ведения организациями мероприятий по обеспечению безопасности работников в процессе труда;
- предупреждать и устранять нарушения требований охраны труда.

Поскольку Российская Федерация признает и гарантирует всем, находящимся на ее территории лицам соблюдение прав и свобод человека и гражданина, то данные требования обязательны к исполнению и в области охраны труда.

Практика в промышленно развитых странах давно уже определила основные принципы государственной политики в области управления охраной труда:

- возрастание роли государства, государственного регулирования и управления охраной труда при усилении роли социального партнерства для выработки и реализации национальной политики по вопросам охраны труда;
- комплексный подход при решении этих проблем и законотворчестве и выделение человека как объекта защиты от вредного воздействия производственной среды;
- расширение участия работников в обеспечении безопасности и гигиены труда при разработке соответствующих мероприятий и контроль за их выполнением;
- введение механизма экономической заинтересованности для создания комфортных и безопасных условий труда и снижения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- обязательное создание на предприятиях или группе предприятий служб охраны труда.

Кроме того, на внутригосударственном и внешнем уровнях ведутся подготовительные действия по реализации программ по охране труда. В них включены актуальные вопросы по выявлению и оценке критериев несчастных случаев, определение факторов оценки вредных производственных факторов, установление контроля над загрязнением, выявление профессиональных заболеваний, оценка возможных рисков, прогнозирование и выявление потенциальных опасностей.

2.2. Система и структура государственного управления охраной труда

Структура органов государственного управления охраной труда формируется в соответствии с принципами федеративного устройства Российской Федерации, определенными Конституцией Российской Федерации. Согласно статье 5 Конституции Российской Федерации федеративное устройство основано на государственной целостности Российской Федерации, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Правительство Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации (часть 1 статьи 110) возглавляет систему федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством Российской Федерации, которое их устанавливает в утверждаемых нормативных правовых актах (положения о соответствующих федеральных органах исполнительной власти, акты, регулирующие взаимоотношения между федеральными органами исполнительной власти).

Федеральным органом исполнительной власти, который по заданию Правительства Российской Федерации осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда, является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

Осуществляя указанные функции, Минтруд РФ самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты:

- порядок подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников организаций, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей;
- порядок направления на обучение по охране труда отдельных категорий застрахованных от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;
- перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда;
- рекомендации о структуре и численности работников службы охраны труда в организации;
- правила по охране труда и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда;
- методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

- типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Другие федеральные органы исполнительной власти решают вопросы управления охраной труда в соответствии с их компетенцией, закрепленной в положениях об этих органах или в других нормативных правовых актах.

Например, исходя из содержания части 2 статьи 100 ТК РФ, особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, устанавливаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 10.12.2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы"¹³).

Все нормативные акты по охране труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 г. N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (далее - Постановление N 1160¹⁴).

В силу положений Постановления N 1160 к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся стандарты безопасности труда, правила и типовые инструкции по охране труда, государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к

¹³ Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // "Собрание законодательства РФ". - 16.12.2002. - N 50. - ст. 4952.

¹⁴ Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 (ред. от 30.07.2014) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" // "Собрание законодательства РФ", 10.01.2011, N 2, ст. 342.

факторам рабочей среды и трудового процесса) (все вместе далее также - акты, содержащие требования охраны труда).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, разрабатываются:

- организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами; □

- федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, с участием представителей отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей.

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, направляются организациями, учреждениями, ассоциациями, объединениями, государственными внебюджетными фондами в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности (при отсутствии такого федерального органа исполнительной власти - в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

Проекты актов, содержащих требования охраны труда, представляются в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в бумажном и электронном виде (федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, - с приложением заключений отраслевых объединений профсоюзов и отраслевых объединений работодателей).

Акты, содержащие требования охраны труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов указанных актов на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Внесение изменений в акты, содержащие требования охраны труда, осуществляется Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в порядке, определенном Постановлением N 1160, для их разработки и утверждения:

- при изменении законодательства Российской Федерации об охране труда;
- по результатам комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- по результатам изучения российского и международного опыта работы по улучшению условий труда;
- на основании анализа результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, результатов внедрения новой техники и технологий;
- по предложениям (с обоснованием) федеральных органов исполнительной власти и (или) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе о гармонизации актов, содержащих требования охраны труда, с нормами международного права в области охраны труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (статья 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности"¹⁵). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной труда.

¹⁵ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 31.01.2016)// Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - ст. 148.

Глава 3. Некоторые правовые вопросы охраны труда

3.1. Основные проблемы осуществления государственного управления охраной труда в Российской Федерации

Сегодня в сфере охраны труда существует ряд проблем, затрудняющих успешное регулирование правоотношений в этой области и осуществление контроля (надзора) в данном направлении, требующих своего решения на законодательном уровне.

Во-первых, проблемным представляется использование понятия «охрана труда», данное в ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой «охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, реабилитационные и иные мероприятия».

В конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) не употребляется термин «охрана труда». В конвенциях МОТ¹⁶ употребляются следующие термины: «гигиена труда», «гигиена», «безопасность и гигиена труда», «охрана здоровья». В Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы, используется терминология МОТ.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) и иные нормативные правовые акты¹⁷ не раскрывают содержания мероприятий (правовых, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных), составляющих систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Это вызывает у правоприменителей

¹⁶ Конвенция № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах 1995 г. ; Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде ; Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. ; Конвенция № 161 о службах гигиены труда 1985 г. ; Конвенция № 162 об охране труда при использовании асбеста 1986 г. ; Конвенция № 167 о безопасности и гигиене труда в строительстве 1988 г. ; Конвенция № 120 о гигиене труда в торговле и учреждениях 1964 г.

¹⁷ Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» от 1 марта 2012 г. № 181н.

затруднения при определении относимости тех или иных мер и действий к конкретному блоку мероприятий вышеназванной категории.

Создавшаяся ситуация (наличие терминов близкого и неясного содержания в законодательстве) является следствием недостаточной отработки понятийного аппарата в сфере охраны труда, что, в свою очередь, связано с недостаточно полным теоретическим представлением о процессе управления охраной труда и недостаточно квалифицированной законотворческой деятельностью. Представляется необходимым дополнить ст. 209 ТК РФ положениями, раскрывающими содержание вышеуказанных мероприятий.

Во-вторых, замена в 2006 г. в ТК РФ привычного понятия «сертификация работ по охране труда» на «сертификация организации работ по охране труда» внесло еще большую сумятицу в регулирование правоотношений в данной сфере. Сложность состоит в том, что в ТК РФ отсутствует такое понятие, как «организация работ по охране труда», — ст. 209 содержит лишь производное понятие «сертификат соответствия организации работ по охране труда» — документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Возникает вопрос: что необходимо сертифицировать? Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании»¹⁸ определяет в статье 2, что «сертификация — форма осуществляемого органом по сертификации подтверждения соответствия объектов требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров»; «сертификат соответствия — документ, удостоверяющий соответствие объекта требованиям технических регламентов, положениям стандартов, сводов правил или условиям договоров»; «система сертификации

¹⁸ Федеральный закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "О техническом регулировании" // "Собрание законодательства РФ", 30.12.2002, N 52 (ч. 1), ст. 5140.

— совокупность правил выполнения работ по сертификации, ее участников и правил функционирования системы сертификации в целом».

Усугубляет рассматриваемую проблему то, что в 2010 г. признаны утратившими силу постановления Минтруда России от 24 апреля 2002 г. № 28 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях»¹⁹, от 10 декабря 2002 г. № 77 «Об утверждении Правил аккредитации органов по сертификации и Правил аккредитации испытательных лабораторий»²⁰, а также отменены приказы Минтруда России «О центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях» от 20 марта 2003 г. № 56 и от 26 апреля 2004 г. № 126²¹ и не создана система сертификации работ по охране труда.

В судебной практике не сформировалось единообразного подхода к решению вопроса о сертификации организации работ по охране труда.

Например, апелляционным определением Камчатского краевого суда от 9 августа 2012 г. № 33-1069/2012 по делу № 2-1307/11²² в удовлетворении заявления о прекращении исполнительного производства, возбужденного на основании исполнительного листа, выданного по делу об обязанности

¹⁹ Постановление Минтруда РФ от 24.04.2002 N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2002 N 3622) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 33, 19.08.2002

²⁰ Постановление Минтруда РФ от 10.12.2002 N 77 "Об утверждении правил аккредитации органов по сертификации и правил аккредитации испытательных лабораторий" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.01.2003 N 4160) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 12, 24.03.2003.

²¹ Приказ Минтруда РФ от 20.03.2003 N 56 (ред. от 26.04.2004) "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // В данном виде документ опубликован не был. Приказ Минтруда РФ от 26.04.2004 N 126 "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // Документ опубликован не был

²² Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 09.08.2012 N 33-1069/2012 по делу N 2-1307/11 В удовлетворении заявления о прекращении исполнительного производства, возбужденного на основании исполнительного листа, выданного по делу об обязанности обеспечить проведение аттестации рабочих мест отказано, поскольку непринятие компетентным органом нормативного акта, регулирующего порядок и систему сертификации организации работ по охране труда, не является основанием к освобождению работодателей от обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, доказательств невозможности исполнения требований исполнительного документа не представлено // Документ опубликован не был URL: // consultant.ru

обеспечить проведение аттестации рабочих мест, отказано, поскольку непринятие компетентным органом нормативного акта, регулирующего порядок и систему сертификации организации работ по охране труда, не является основанием для освобождения работодателей от обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, доказательств невозможности исполнения требований исполнительного документа не представлено.

В свою очередь, определением Суда Еврейской автономной области от 11 марта 2011 г. по делу № 33-109/2011²³ обществу с ограниченной ответственностью «Айсберг» предоставлена отсрочка исполнения решения Биробиджанского городского суда ЕАО от 27 апреля 2010 г. по иску прокурора в интересах неопределенного круга лиц к обществу с ограниченной ответственностью «Айсберг» о признании бездействия незаконным и понуждении к проведению сертификации работ по охране труда сроком до 1 сентября 2011 г.

Подобные примеры наглядно свидетельствуют о необходимости скорейшего принятия компетентным органом нормативного правового акта, регулирующего порядок и систему сертификации организации работ по охране труда. Кроме того, нужно внести дополнение в ст. 209 ТК РФ, которое определило бы понятие «сертификация организации работ по охране труда».

В-третьих, отсутствует четкая информация о состоянии дел в области охраны труда. Информация формируется в различных ведомствах: в Федеральной инспекции труда, Фонде социального страхования Российской Федерации; территориальных органах Ростехнадзора, Росстата, Роспотребнадзора. Определенной информацией по этому поводу обладают: органы прокуратуры, территориальные органы ГИБДД и подразделения

²³ Определение Суда Еврейской автономной области от 11.03.2011 по делу N 33-109/2011 Заявление о предоставлении рассрочки исполнения решения суда о понуждении к проведению сертификации работ по охране труда удовлетворено, поскольку в настоящее время исполнение решения суда невозможно по независящим от заявителя причинам и затруднено в силу закона. // Документ опубликован не был URL: // consultant.ru

МЧС России. Таким образом, нет единой базы данных о состоянии условий и охраны труда. Не решает этой проблемы созданная во исполнение Приказа Минздравсоцразвития России от 6 октября 2011 г. № 1137 Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда (ЕСИОТ)²⁴, которая предназначена для формирования единого информационного

пространства в области охраны труда. Указанная система призвана обеспечить информационное взаимодействие в области охраны труда федеральных органов государственной власти, органов государственной власти и органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации, органов государственного надзора и контроля, общественных объединений, организаций и граждан Российской Федерации, а также обеспечить своевременный доступ к информации о деятельности федеральных органов исполнительной власти и иных организаций в области охраны труда, размещающих информацию в ЕСИОТ. Однако пока система не содержит желаемую обобщенную информацию о состоянии дел в области охраны труда, основанную на источниках из различных ведомств.

Ждут своего решения и другие проблемы: по-прежнему сохраняется высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний; существующая система управления охраной труда не соответствует экономическим и трудовым отношениям, не способствует развитию культуры охраны труда, обеспечению безопасной и здоровой производственной среды на рабочих местах в организациях всех видов экономической деятельности. Сложившаяся ситуация с состоянием условий и охраны труда в целом в России требует выработки новых концептуальных подходов, отвечающих реалиям времени.

²⁴ Приказ Минздравсоцразвития России от 06.10.2011 N 1137 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда" (вместе с "Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда") // "Охрана труда и социальное страхование", N 7, 2012 (Приложения N 1 - 2).

Даже поверхностный сравнительный анализ данных статистики, ведомственной отчетности²⁵, а также обращений граждан в различные государственные инстанции с просьбой защитить от произвола в этой сфере, подтверждают, что существующая видимость активной борьбы за улучшение условий труда ожидаемых результатов пока не принесла. Более того, из года в год множатся потери от предотвратимых страданий трудоспособного населения, дефицит которого в ближайшем будущем будет катастрофически увеличиваться.

Данные Росстата, опять же по разным версиям, не охватывают от 40 до 60% организаций. Имеет место расхождение данных Федеральной инспекции труда (ФИТ), Роструда и Фонда социального страхования Российской Федерации. В отчётах ФИТ наряду с приведенными данными о травматизме и профзаболеваемости имеются данные о выявлении скрытых несчастных случаев, а сколько случаев сокрытия не выявляет инспекция в результате крайней перегрузки (можно только гадать): повторное посещение инспектором подведомственной организации не всегда предусматривается в одном десятилетии.

Фонд социального страхования Российской Федерации, защищая честь мундира, а не пострадавших, всё продолжает борьбу, в том числе и в судебных инстанциях, за сокращение числа страховых случаев.

Совокупные ежегодные потери от травматизма на производстве, профессиональных заболеваний и дорожно-транспортных происшествий превышают, по разным данным, 4 -5 млрд. руб.

В этой связи, в целях обеспечения соблюдения законодательства о правах граждан на безопасные условия труда, представляется необходимым:

внести соответствующие изменения и дополнения в ст. 209 ТК РФ, тем самым пересмотреть термин «охрана труда» и приблизить его к международным стандартам;

²⁵ Радько Т.Н. Основы трудового права. – М.: Проспект, 2015. С. 82

внести изменения и дополнения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27), увеличив размер административного штрафа за нарушение законодательства о труде и об охране труда;

разработать механизмы, способствующие повышению мотивации работодателей к созданию и поддержанию здоровых и безопасных условий труда работников;

создать систему мониторинга и аналитической обработки данных о нарушениях в области охраны труда, производственном травматизме и профессиональной заболеваемости в России, издавать информационно-аналитические материалы.

Подводя итог, отметим, что охрана труда — это не только возможность для работника эффективно выполнять свои трудовые функции, но сохранение его жизни и здоровья. В Указе Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»²⁶ отмечается, что демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране.

Основными задачами демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года являются, в том числе, сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки

²⁶ Указ Президента РФ от 09.10.2007 N 1351 (ред. от 01.07.2014) "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года" // "Собрание законодательства РФ", 15.10.2007, N 42, ст. 5009.

и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда.

Сегодня прибыль, обогащение за счет произведенной продукции является одним из движущих факторов развития экономики в нашей стране. В свою очередь, должного государственного спроса за то, что изготовитель этой самой продукции становится инвалидом в возрасте до 18 лет, что женщины не могут родить здорового ребенка, а до пенсионного возраста работнику не позволяет дожить состояние его здоровья, пока нет.

3.2. Главные направления совершенствования российского законодательства, регламентирующего государственное управление охраной труда

Представляется, что есть два комплексных и кардинальных, на наш взгляд, направления.

Первое из них ориентировано на общее оздоровление государства и общества, подразумевающее искоренение коррупции, ликвидацию теневого сектора экономики, укрепление морально-этических начал в жизнедеятельности каждого из нас.

И второе, касающееся комплекса необходимых и одновременно осуществляемых научно-технических, организационно-экономических, социально-психологических и иных мер, позволяющих воспринимать каждым охрану труда, как неотъемлемую четвертую (после пищи, одежды и жилища) потребность человека и обеспечивать её в реальной жизни.

Что касается реализации первого комплексного направления, то с уверенностью можно констатировать, что мы находимся в начале его осуществления. В то же время, каждому из нас, очевидно, что именно это направление создаёт необходимые условия для реализации комплекса конкретных мероприятий, отнесённых ко второму направлению, и

обеспечивающих непосредственно нормальные и комфортные условия на каждом рабочем месте.

Однако это возможно только в идеале, а жизнь настоятельно диктует необходимость заниматься вопросами улучшения условий и охраны труда ежедневно, ежечасно, ежеминутно.

Вся беда кроется в том, что, как и во многих других областях человеческой деятельности в сфере трудовых и социально-трудовых отношений в стране наступил дисбаланс. В капиталистических странах, с которых мы берём в определенной мере пример, не перестали следить за темпами роста производительности труда и соизмерять их с темпами роста заработной платы; Там же, до 60–70% затрат на производство составляет заработная плата, а мы еще не довели размер пенсии до минимальной социальной нормы, установленной МОТ в размере 40%, а о зарплатах и говорить нечего; а отсюда и главная причина травматизма: голодный или необеспеченный глава семьи думает, прежде всего, где заработать на пропитание, а уж потом о безопасности в труде и в жизни²⁷. Идя в рынок, мы понадеялись на «волшебную руку» упразднив при этом Минтруд, сократив бездумно численность ФИТ, разрушив вертикаль управления, в том числе и в сфере охраны труда, а также сузив пространство мониторинга социально-трудовой сферы до размеров, данные по которым не позволяют видеть реальную ситуацию, а, значит, принять обоснованные и оптимальные решения

Сфера охраны труда просто по природе своей не может быть в ином состоянии, на неё физически действуют «родовые пятна» и «приобретённые в рыночных преобразованиях болезни». Можно ли думать об охране труда при работе в скрытных условиях, выпуская контрафактную продукцию, с которой налоги не приходится платить, гарантирована договорная зарплата, а законные требования и интересы – попораны изначально: страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

²⁷ Тихомиров М.Ю. Трудовой договор. Практическое пособие для работодателей и работников. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2010. –С. 176

пенсионное и медицинское обеспечение, другие аспекты коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Не избавившись от этих вредных и чуждых достойному человеческому обществу явлений социально-трудовой сферы, обеспечить комфортные условия труда практически невозможно.

Общеизвестно, что около 70% основных фондов требуют замены, что треть несчастных случаев на производстве обусловлены появлением на работе в нетрезвом виде, что больше половины (а по некоторым данным свыше 65%) случаев травматизма объясняются причинами, связанными с человеческим фактором, что практически каждый четвёртый работник находится во вредных и/или опасных условиях труда, что многие работодатели в инженерах по охране труда видят специалистов, которые должны эту охрану обеспечивать, что КПД обучения по охране труда весьма невысок, а результаты аттестации рабочих мест по условиям труда не всегда отличаются высоким качеством, что функционирующая система страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, основанная на страховых принципах, на практике страховой не является, что закрепленные на законодательном уровне механизмы экономического стимулирования работодателей к улучшению условий и охраны труда на самом деле работают неэффективно, что до настоящего времени постоянно предпринимаются попытки фрагментарно, а не комплексно решать вопросы охраны труда или, что более современно – страхования профессиональных рисков.

К сожалению, на протяжении более десяти лет кардинально улучшить условия и охрану труда не смогли. Представляется, что главная причина низкой эффективности принимаемых мер заключается в бессистемном, или скорее, фрагментарном подходе к решению этой комплексной проблемы.

Свою весомую долю участия в комплексе мер по улучшению условий и охраны труда могут внести социальные партнеры. Каждому известно, что вопросы охраны труда на предприятиях и в организациях являются

неотъемлемой частью любого **коллективного договора** или **отраслевого соглашения, трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, служебного контракта**. Однако за констатацией факта наличия в указанных документах мероприятий по улучшению условий и охраны труда, мы зачастую забываем о полноте и качестве их реализации, чем собственно и определяется уровень охраны труда.

Так, до введения в действие в феврале 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации в действовавшем ранее КЗоТ РФ как определение социального партнерства, так и сам соответствующий раздел, отсутствовали. В тот период времени основу законодательства о социальном партнерстве на федеральном уровне составляли следующие законы:

1. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., № 2490-1.²⁸
2. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., № 175-ФЗ.²⁹
3. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., № 10-ФЗ³⁰.
4. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 г., № 92-ФЗ.
5. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г., № 156-ФЗ.

²⁸ Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях" Документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, вступившего в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования (опубликован в "Собрании законодательства РФ" - 03.07.2006, в "Российской газете" - 07.07.2006). Есть неопределенность с датой окончания действия документа, связанная с первой официальной публикацией отменяющего документа. // "Ведомости СНД и ВС РФ", 23.04.1992, N 17, ст. 890,

²⁹ Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" Документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, вступившего в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования (опубликован в "Собрании законодательства РФ" - 03.07.2006, в "Российской газете" - 07.07.2006). // "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, N 48, ст. 4557,

³⁰ Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - ст. 148.

Указанные законы обеспечивали в совокупности регулирование социально-трудовых отношений посредством системы социального партнерства, на федеральном уровне которой функционирует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

С принятием же Трудового кодекса Российской Федерации (30.12.2001 г. 197-ФЗ) институт **социального партнерства** впервые в истории России был закреплён в кодифицированном нормативном правовом акте по труду, а именно в разделе II под названием «Социальное партнерство в сфере труда», который включает в себя 34 статьи – с 23 по 55 включительно.

Одновременно были отменены два из ранее действовавших (указаны выше) закона:

1. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г., № 2490-1.

2. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г., № 175-ФЗ.

Новый импульс развитие социального партнерства в России получило с обновлением Трудового кодекса Российской Федерации посредством принятия Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 г., № 90-ФЗ, введенного в действие с октября 2006 г.³¹

Статья 35¹ «Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда» предусматривает

³¹ Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 03.07.2006, N 27, ст. 2878

согласование интересов работников, работодателей и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

В процессе согласования интересов федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Более того, в соответствии с обновленным Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Правительством Российской Федерации определяются:

- порядок исчисления средней заработной платы (ст.139);
- порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих требования в области охраны труда (ст. 211);
- порядок выдачи молока и лечебно-профилактического питания работающим во вредных условиях труда (ст. 222);
- порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда (ст. 225) и другие механизмы реализации положений ТК РФ.
- Особый порядок участия Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений предусмотрен статьей 135 ТК РФ «Установление заработной платы».

Указанная статья предусматривает, что Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на

очередной год **разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.** Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Таким образом, в значительной мере возрастает роль органов социального партнерства всех уровней в регулировании социально-трудовых отношений, включая вопросы охраны труда. Для успешной её реализации необходимо повышение правовой грамотности и социальной ответственности основных субъектов социального партнерства.

Также направления совершенствования в области охраны труда коснулись и правового обеспечения. Его цели, с одной стороны, – обеспечить сферу социально-трудовых отношений необходимым и достаточным количеством законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих отношения по сохранению жизни, укреплению здоровья и поддержанию трудоспособности работников на всем протяжении трудовой деятельности, а с другой – не переусердствовать бы и не допустить резкого увеличения объема нормативной документации, а значит чрезмерной перегрузки ею работника. Сегодня он должен исполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности^{32.5}. Ведь читать и запоминать ему трактаты некогда, а лучше всего изложить все требования кратко, доступно и конкретно, а ещё лучше - с иллюстрированным дополнением.

Кроме того, необходимо исправлять допущенные ошибки. Имеется в

³² Перечень и содержание указанных требований должны быть четко ограничены оптимальным для данной профессии уровнем

виду тот факт, что с обновлением ТК РФ и включением в его состав положений Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г., № 181-ФЗ мы допустили разрыв в единой системе управления охраной труда. Нельзя забывать тот положительный эффект, который получен в результате реализации указанного 181-ФЗ, а именно - обеспечение формирования на предприятиях службы охраны труда, которая несет основную нагрузку по охране труда, по организации работ по охране труда на предприятиях. Отсутствие вертикали в системе регулирования охраны труда может негативно отразиться на обеспечении безопасности трудящихся.

Перспективные научные исследования имеют также хорошие перспективы в области охраны труда. В мире научились, например, для профессий, требующих постоянной концентрации внимания и сосредоточенности (водители, авиадиспетчеры, операторы производственных комплексов и др.) определять критические дни по физическим, биологическим и эмоциональным циклам организма, что позволяет в этот период заменять основной вид деятельности менее ответственным и тем самым исключать возможность случайностей³³⁶. Однако для большинства профессий этот метод пока не применяется. Неплохо было бы взять на вооружение учёным дальнейшее исследование рассматриваемой методики в целях возможного распространения на другие виды профессий и работ.

Кроме того, мы не научились учитывать естественную утомляемость человека в процессе труда с целью оптимизации перерывов в работе и тем самым поддержания трудоспособности на требуемом уровне. Не практикуется, например, использование скользящих графиков обеденных перерывов для различных категорий работников с учетом их нагрузки во время трудового процесса, половозрастных особенностей и состояния здоровья.

³³ В Японии для водителей пассажирского транспорта практикуется замена выезда на линию в критические дни работой в гараже по обслуживанию техники

Не лишним будет напомнить, что после приема пищи, как правило, через 30-40 мин наступает период сонливости, что нередко притупляет остроту внимания и может привести к сбоям в работе, особенно, если это работа сидя (водитель, оператор, диспетчер, инженер и т.д.). И это свойство организма целесообразно учитывать в планировании перерывов и физкультурных (или иных повышающих активность) пауз.

Особого внимания заслуживает изучение влияния на организм работников образования и науки, сферы государственного управления и иных «конторских служащих» различных видов электромагнитного излучения, «сидящего образа деятельности», психо-эмоциональных нагрузок, а также «кабинетной гипоксии».

Наверняка всё перечисленное в этом подразделе известно большинству специалистов по охране труда. А то, с чем мы еще не столкнулись – безусловно является объектом пристального внимания учёных в других государствах. И нам целесообразнее изучить накопленный опыт и решить, что из него можно адаптировать к нашим условиям и внедрить в практику.

Экономико-правовые аспекты охраны труда также развиваются в положительном направлении. Так, до настоящего времени бытует мнение, что травматизм и профессиональная заболеваемость влекут потери, а охрана труда способствует сокращению этих потерь. Так ли это? Если мы привыкли измерять травматизм абсолютными (количество) и относительными (частота и тяжесть) показателями, а профессиональную заболеваемость - числом признанных профессионально больными, то потери, естественно, будут связаны с последствиями, включая лечение, реабилитацию, социальные выплаты и т.д. Однако это потери неполные. Для определения полных потерь следует дополнить демографические и социально-экономические составляющие потерь (потери в воспроизводстве, воспитании, обучении трудовой смены; потери, обусловленные приостановлением или прекращением карьерного роста, самореализации; потери от снижения доли или полного прекращения участия в формировании ВВП). Необходимо

определять совокупные потери и упущенную выгоду от трансформации качественных и количественных характеристик функционирования главной производительной силы - работника. В данном случае решение данного вопроса остается за экономистами.

Одновременно следует признать существующий подход к формированию превентивных мер на основе выявленных в ходе расследования несчастных случаев на производстве причин неполноценным.

Во-первых, потому, что не всегда указываются истинные причины, а чаще ограничиваются человеческим фактором, что не в полной мере отражает фактическую картину. В качестве исходных посылок при разработке превентивных мер, на наш взгляд, целесообразно было бы принимать во внимание эргономические факторы и критерии комфортных условий труда, соблюдение которых исключило бы всевозможные отклонения от норм и правил охраны труда, выявленные Федеральной инспекцией труда в огромных количествах.

Остро стоит проблема сделать прозрачным и более качественным процесс аттестации рабочих мест по условиям труда. Тем более, что эта важная, с точки зрения охраны труда, процедура обуславливает предоставление работникам компенсации, предусмотренные ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

Также необходимо затронуть вопрос **об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**. Несколько слов о Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г., № 125-ФЗ³⁴. Предпосылки его принятия известны. Важно отметить, что он решил остро стоящую в тот период проблему страхового обеспечения инвалидов труда, чьи предприятия, осуществлявшие ранее выплаты пособий, были ликвидированы. Кроме того,

³⁴ Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 31. - ст. 3803.

были решены и иные задачи, предусмотренные этим законом. Однако с учетом современных социально-экономических условий в стране и произошедших изменений в системе страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, закон нуждается в качественном совершенствовании. И здесь важно заметить, что в процессе трансформации системы страхования неплохо было бы учесть опыт Франции по дифференциации всех страхователей как минимум на три группы: крупные организации (с переводом их на индивидуальный страховой тариф), средние организации (с характерной для этого типа дифференциацией страховых тарифов) и группу организаций малого бизнеса (с льготной системой тарифов). Такая дифференциация страхователей, а также механизм скидок-надбавок (бонус-малюс) позволили бы оптимизировать страховые тарифы и повысить экономическую заинтересованность страхователей в улучшении условий и охраны труда.

Требует уточнения порядок решения задач рассматриваемого вида страхования, который в настоящее время не согласуется с логикой; необходим переход от последовательности «выплаты – реабилитация – предупреждение» на «предупреждение – реабилитация - выплаты».

Обостряется проблема несовершенства механизма индексации страховых выплат (индексируются по плановым, а не фактическим показателям инфляции, а выплаты по бытовому и медицинскому уходу не индексируются вообще), что вызывает обоснованные жалобы и обращения инвалидов по труду в органы государственной власти всех уровней.

В условиях усугубляющегося дефицита рабочей силы на рынке труда становится весьма актуальным решение проблемы оптимизации профессиональной реабилитации инвалидов труда. Сегодня этот механизм работает неэффективно. В существующих условиях немногие инвалиды труда возвращаются к трудовой деятельности, а мониторинг этого процесса требует улучшения.

Пора, наверное, задумываться и над тем, что до настоящего времени по

пути на работу и с работы застрахована лишь ограниченная часть работающих, а именно те из них, кто пользуется транспортом работодателя.

Используется язык Закона № 125-ФЗ - «те, кто добираются с работы и на работу на транспорте работодателя». Кто относится к этой категории всем известно. Уже появился опыт добровольного страхования работников по пути на работу и с работы в рамках организации, и его следует изучить в процессе доработки Закона № 125-ФЗ.

Итак, очевидными становятся перспективы программы законотворчества. Радует тот факт, что общество, наконец, отошло от решения точечных, фрагментарных вопросов в деле улучшения условий и охраны труда и концентрируем свое внимание на разработке системы управления профессиональными рисками.

В Министерстве здравоохранения и социального развития ведётся разработка проекта Программы действий по улучшению условий и охраны труда, включая проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

Проект Программы содержит мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков, застрахованных по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и оптимизации страховых тарифов.

Правительству желательно ускорить разработку указанной программы, принять её и приступить совместно с заинтересованными органами власти и социальными партнёрами к её реализации

Заключение

Проведенное исследование позволило выявить уязвимые моменты в области защиты прав работника. Осветило незавершенные и тонкие стороны правового обеспечения в данной сфере правоотношений. В то же время, проведенное исследование также показало и обратную сторону медали – а именно – огромный объём работы, проделанный на пути развития к гуманному и правовому закреплению прав работников.

Охрана труда в современной России – это комплекс мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включающих в себя нормы, регламентирующие права и обязанности работника и работодателя в вопросах обеспечения безопасности, предоставления гигиены труда, обеспечение нормальными рабочими местами, обеспечения дополнительных гарантий работникам, занятым на тяжелых, особо вредных или опасных работах; обеспечивающих защиту прав женщин, несовершеннолетних работников и работников ограниченными возможностями или пониженной трудоспособностью.

Охрана труда затрагивает социальную, экономическую и политическую стороны общественной жизни.

В перспективе необходимо существенно модернизировать организацию управления охраной труда, сделать ее простой, ясной и понятной для применения всеми без исключения работодателями и работниками, адаптировать для современных условий ведения бизнеса и новых потребностей развития экономики, привести нормы и стандарты в области безопасности и охраны труда в соответствие с международными требованиями.

Список используемых источников

Правовые акты

1. «Американская конвенция о правах человека» (Заключена в г. Сан-Хосе 22.11.1969) Конвенция вступила в силу 18.07.1978. Россия не участвует. // Международные акты о правах человека. Сборник документов.- М.: Норма-ИНФРА-М, 1998. С. 720 - 736.
2. «Всеобщая декларация прав человека» (принята Генеральной ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета». - № 67. - 05.04.1995.
3. «Декларация о предоставлении независимости колониальным странам и народам» (Принята 14.12.1960 Резолюцией 1514 (XV) Генеральной Ассамблеи ООН) // Резолюции, принятые Генеральной Ассамблеей на пятнадцатой сессии. Т. 1. 20 сентября - 20 декабря 1960 года. Генеральная Ассамблея. Официальные отчеты. Пятнадцатая сессия. Дополнение № 16 (A/4684).- Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций, 1961. С. 74-75.
4. «Европейская социальная хартия (пересмотренная)» (ETS № 163) [рус., англ.] (Вместе со «Сферой действия Европейской социальной хартии (пересмотренной) в отношении лиц, находящихся под ее защитой») (Принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Собрание законодательства РФ. - 22 февраля 2010 г. - № 8. - Ст. 781.
5. «Конвенция о защите прав человека и основных свобод» (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с «Протоколом [№ 1]» (Подписан в г. Париже 20.03.1952), «Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней» (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), «Протоколом № 7» (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) // Собрание законодательства РФ. - 08.01.2001. - № 2. - ст. 163.

6. «Конвенция о правах ребенка» (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // Сборник международных договоров СССР. - выпуск XLVI. – 1993.
7. «Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него» [рус., англ.] (Заключена 09.12.1948) // Ведомости ВС СССР. - 22 июня 1954 г. - № 12. - Ст. 244.
8. «Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека» (заключена в Минске 26.05.1995) (вместе с «Положением о Комиссии по правам человека Содружества Независимых Государств», утв. 24.09.1993) // Российская газета. - № 120. - 23.06.1995.
9. «Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации» (Заключена 21.12.1965) // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература, 1990. С. 125 - 139. Права и свободы личности. Библиотечка «Российской газеты» совместно с библиотечкой журнала «Социальная защита». Вып. 11.- М., 1995. С. 55 - 64.
10. «Международная конвенция о пресечении преступления апартеида и наказания за него» (Заключена в г. Нью-Йорке 30.11.1973) // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература, 1990. С. 103 - 109.
11. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости ВС СССР. - 28 апреля 1976 г. - № 17. - Ст. 291.
12. «Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств» (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. - 1995. № 6. С. 99 - 117.

13. Декларация прав человека и гражданина. Принята Учредительным собранием 26 августа 1789 г. // Французская Республика: Конституция и законодательные акты. - М., 1989.- С. 26-29.
14. Декларация принципов терпимости Принята резолюцией 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года // Декларации ООН Онлайн http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/tolerance.shtml
15. Конвенция «О сокращении безгражданства» (Нью-Йорк, 30 августа 1961 года) [рус., англ.] (по состоянию на 07.05.2014) // Информационный банк «Международное право». интернет-версия КонсультантПлюс <http://base.consultant.ru/consultant/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;№=4055>
16. Конвенция «О статусе беженцев» (Женева, 28 июля 1951 года) [рус., англ.] (по состоянию на 07.05.2014) // Информационный банк «Международное право». интернет-версия КонсультантПлюс <http://base.consultant.ru/consultant/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;№=4572>
17. Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства пересмотренная в 1952 году» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 28.06.1952)// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX.- М., 1960. С. 302 - 309.
18. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. - 1 ноября 1961 г. - № 44. - Ст. 448.
19. Конвенция № 133 Международной организации труда «О помещениях для экипажа на борту судов (дополнительные положения)» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 30.10.1970) // Сборник международных договоров СССР и Российской Федерации. Вып. XLVII.- М., 1994. С. 189 - 196.

20. Конвенция № 149 Международной организации труда «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 21.06.1977) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1845 - 1849.
21. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // «Собрание законодательства РФ». - 09.08.2004. - № 32. - ст. 3284.
22. Конвенция № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заклучена в г. Женеве 21.06.1988) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171 - 2184.
23. Конвенция № 177 Международной организации труда «О надомном труде» (Заклучена в г. Женеве 20.06.1996) // Документ опубликован не был. Россия не ратифицировала Конвенцию. Правовая база Консультант Плюс Онлайн <http://base.consultant.ru/consultant/cgi/online.cgi?req=doc;base=INOT;№=2388>
24. Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (Заклучена в г. Женеве 19.06.1997) // Документ опубликован не был. Конвенция вступила в силу 10.05.2000. Правовая база Консультант плюс Онлайн <http://base.consultant.ru/consultant/cgi/online.cgi?req=doc;base=INOT;№=150>
25. Конвенция о защите прав человека и основных свобод // Собрание законодательства Российской Федерации: 2001, № 2.— ст. 163.
26. Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» Факультативный протокол вступил в силу для

СССР с 1 января 1992 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 12. - 1994.

27. Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах» Факультативный протокол вступил в силу для СССР с 1 января 1992 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 12. - 1994. Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994

28. Рекомендация № 142 Международной организации труда «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (Принята в г. Женеве 30.10.1970 на 55-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1667 - 1669.

29. Устав Организации Объединенных Наций (принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - Вып. XII, - М., 1956. - с. 14 – 47.

30. Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся" (Принята в г. Страсбурге 09.12.1989 главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества) // "Российской газеты". Вып. 22 - 23.- М., 1999. С. 56 - 59.

31. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства РФ. – 2009. - № 4. - ст. 445.

32. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. -№ 1 (ч. 1). - ст. 3.

33. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. - ст. 3301.

34. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. - ст. 410.
35. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» от 18.12.2001 № 174-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 52 (ч. I). - ст. 4921.
36. "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // "Ведомости ВС РСФСР", 1971, N 50, ст. 1007. (утратил силу)
37. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 21. - ст. 1930.
38. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - ст. 148.
39. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 31. - ст. 3803.
40. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» // Собрание законодательства РФ. – 1999. - № 29. -ст. 3686.
41. Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» // Собрание законодательства РФ. – 2002. -№ 4. - ст. 251.
42. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 48. - ст. 4741.
43. Федеральный закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ (ред. от 28.11.2015) "О техническом регулировании" // "Собрание законодательства РФ", 30.12.2002, N 52 (ч. 1), ст. 5140.
44. Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" Документ утратил силу

в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, вступившего в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования (опубликован в "Собрании законодательства РФ" - 03.07.2006, в "Российской газете" - 07.07.2006). // "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, N 48, ст. 4557,

45. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - ст. 148.

46. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 03.07.2006, N 27, ст. 2878

47. Закон РСФСР от 09.12.1971 (ред. от 29.09.1987) "Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР" (вместе с Кодексом) // "Ведомости ВС РСФСР", 1971, N 50, ст. 1007.

48. Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 (ред. от 29.06.2004) "О коллективных договорах и соглашениях" Документ утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ, вступившего в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования (опубликован в "Собрании законодательства РФ" - 03.07.2006, в "Российской газете" - 07.07.2006). Есть неопределенность с датой окончания действия документа, связанная с первой официальной публикацией отменяющего документа. // "Ведомости СНД и ВС РФ", 23.04.1992, N 17, ст. 890,

49. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г." (вместе с "Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.") // "СУ РСФСР", 1922, N 70, ст. 903

50. Постановление Минтруда РФ от 24.04.2002 N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях" (Зарегистрировано в

Минюсте РФ 26.07.2002 N 3622) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 33, 19.08.2002

51. Постановление Минтруда РФ от 24.04.2002 N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2002 N 3622) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 33, 19.08.2002

52. Постановление Минтруда РФ от 10.12.2002 N 77 "Об утверждении правил аккредитации органов по сертификации и правил аккредитации испытательных лабораторий" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.01.2003 N 4160) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 12, 24.03.2003.

53. Постановление Минтруда РФ от 10.12.2002 N 77 "Об утверждении правил аккредитации органов по сертификации и правил аккредитации испытательных лабораторий" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.01.2003 N 4160) Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 779н, вступившего в силу по истечении 10 дней после дня официального опубликования (опубликован в "Российской газете" - 22.10.2010) // "Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти", N 12, 24.03.2003.

54. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // "Собрание законодательства РФ". - 16.12.2002. - N 50. - ст. 4952.

55. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. - № 72. – 2004.

56. Приказ Минтруда РФ от 20.03.2003 N 56 (ред. от 26.04.2004) "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // В данном виде документ опубликован не был. Приказ Минтруда РФ от 26.04.2004 N 126 "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // Документ опубликован не был

57. Приказ Минтруда РФ от 20.03.2003 N 56 (ред. от 26.04.2004) "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Документ утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // В данном виде документ опубликован не был. Приказ Минтруда РФ от 26.04.2004 N 126 "О Центральном органе Системы сертификации работ по охране труда в организациях" Утратил силу в связи с изданием Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 N 780 // Документ опубликован не был

58. Постановление Правительства Москвы от 10.11.2009 N 1212-ПП (ред. от 23.12.2015) "Об утверждении Положения о системе государственного управления охраной труда и Положения о Межведомственной комиссии по охране труда" // "Вестник Мэра и Правительства Москвы", N 65, 17.11.2009.

59. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 (ред. от 30.07.2014) "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные

нормативные требования охраны труда" // "Собрание законодательства РФ", 10.01.2011, N 2, ст. 342.

60. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.10.2011 N 1137 (ред. от 12.02.2014) "Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда" (вместе с "Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда") // "Охрана труда и социальное страхование", N 7, 2012 (Приложения N 1 - 2).

61. Указ Президента РФ от 09.10.2007 N 1351 (ред. от 01.07.2014) "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года" // "Собрание законодательства РФ", 15.10.2007, N 42, ст. 5009.

Специальные источники

62. Алакшина И. Самозащита трудовых прав // Российская академия юридических наук. Научные труды. Выпуск 3. Том 2. – М.: Юрист, 2013. с. 51-53.

63. Баркашова С. Свобода трудового договора // Российская академия юридических наук. Научные труды. Выпуск 3. Том 2. – М.: Юрист, 2013. с. 69-71

64. Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2014. – 240с.

65. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. – М.: Юрайт, 2012. – 528с.

66. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Экзамен, 2014. – 944с.

67. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: ТК Велби, Проспект, 2014. – 496с.

68. Забоев К.И. Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора. – М.: Пресс, 2015. – 278с.

69. Карпов А.В. Трудовое право России. – М.: Омега-Л, 2014. – 268с.
70. Кивелев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право. – М.: Эксмо, 2014. – 608с.
71. Кондратьева Е.В. Трудовой договор. Заключение, изменение. Прекращение. – М.: Омега-Л, 2013. – 224с.
72. Михайлов Ю.М. Трудовой договор. Подготовка. Заключение. Изменение. Расторжение. – М.: ГроссМедиа, 2014. – 272с.
73. Пиляева В.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – М.: РГ-Пресс, 2012. – 1088с.
74. Пустозеровва В.М. Трудовой договор: Рекомендации: Заключение, прекращение, перевод. – М.: Проспект, 2015. – 226с.
75. Радько Т.Н. Основы трудового права. – М.: Проспект, 2015. – 160с.
76. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. – М.: РАЦ, 2015. – 138с.
77. Рогожин М.Ю. Трудовой договор. Заключение, изменение, расторжение. – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 304с.
78. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. – М.: МТ-Пресс, 2014. – 120с.
79. Смирнов О.В., Буянов М.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – М.: КноРус, 2016. – 976с.
80. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 384с.
81. Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. - №9. - 2015 г.
82. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя // Законодательство и экономика. - 2011. - №12.
83. Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменение условий труда. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2012. – 180 с.

84. Тихомиров М.Ю. Трудовой договор. Практическое пособие для работодателей и работников. – М.: Издание Тихомирова М.Ю., 2010. – 208с.
85. Тонков Е.Е. Трудовое право Российской Федерации. – М.: Феникс, 2011. – 496с.
86. Циндяйкина Е.П. Трудовой договор. Порядок заключения, изменения и расторжения. – М.: Проспект, 2011. – 136с.

Материалы юридической практики

87. Определение Суда Еврейской автономной области от 11.03.2011 по делу № 33-109/2011 Заявление о предоставлении рассрочки исполнения решения суда о понуждении к проведению сертификации работ по охране труда удовлетворено, поскольку в настоящее время исполнение решения суда невозможно по независящим от заявителя причинам и затруднено в силу закона. // Документ опубликован не был URL: // consultant.ru
88. Определение Ленинградского областного суда от 23.11.2011 № 33-5730/11. У работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора и его расторжения на основании пункта 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, поскольку из штатного расписания должность работника не исключена, в уведомлении работодатель не указал причины, вызвавшие необходимость изменения условий трудового договора, изменения в организационной структуре производства, технологических условий труда работодателем не производились.// Официально документ опубликован не был. - Интернет-версия Консультант Плюс.- <http://base.consultant.ru/consultant/worksheets/base/SOJ/137322>.
89. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 21.03.2012 № 33-3382/2012. Если между работником и работодателем в установленном законом порядке соглашения относительно изменения условий трудового договора не состоялось, то у работодателя отсутствовали правовые основания в одностороннем порядке изменить условия оплаты труда

работника. // Официально документ опубликован не был. - Интернет-версия
Консультант Плюс. - [http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;
base=SOJ;№=188701](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;№=188701)

90. Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 09.08.2012
№ 33-1069/2012 по делу № 2-1307/11 В удовлетворении заявления о
прекращении исполнительного производства, возбужденного на основании
исполнительного листа, выданного по делу об обязанности обеспечить
проведение аттестации рабочих мест отказано, поскольку непринятие
компетентным органом нормативного акта, регулирующего порядок и
систему сертификации организации работ по охране труда, не является
основанием к освобождению работодателей от обязанностей по обеспечению
безопасных условий и охраны труда, доказательств невозможности
исполнения требований исполнительного документа не представлено //
Документ опубликован не был URL: // consultant.ru