

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

40.03.01 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско – правовой

(наименование профиля, специализации)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Организационно-правовые формы охраны труда»

Студент(ка)

В.В.Гришина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.С.Лапшина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

И.о. заведующего кафедрой канд.юрид.наук О.С.Лапшина

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 2017 г.

Тольятти, 2017

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

ИНСТИТУТ ПРАВА

(институт)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина

(подпись)

(И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Гришина Виктория Викторовна

1. Тема «Организационно – правовые формы охраны труда»

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы
19.05.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе научно-методическая литература, периодические научные издания по исследуемой теме, нормативно-правовые документы

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов): Глава 1. Правовое обоснование охраны труда. Глава 2. Правовое положение лиц участвующих в трудовых отношениях.

5. Дата выдачи задания «23» марта 2017 г.

Руководитель выпускной
квалификационной работы

_____ (подпись)

О.С.Лапшина

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

В.В.Гришина

(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 и процесс»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой

«Гражданское право и процесс»

_____ О.С. Лапшина
(подпись) (И.О.Фамилия)

«23» марта 2017 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Виктория Викторовна Гришина

по теме «Организационно – правовые формы охраны труда»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии	Апрель 2017	13.04.2017	Выполнено	
Обсуждение I главы работы	Апрель 2017	20.04.2017	Выполнено	
Обсуждение II главы работы	Апрель 2017	28.04.2017	Выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Май 2017	16.05.2017	Выполнено	
Представление ВКР для проверки в системе «Антиплагиат»	19.05.2017	19.05.2017	Выполнено	
Предзащита	25.05.2017	25.05.2017	Выполнено	
Корректировка ВКР	30.05.2017	30.05.2017	Выполнено	
Защита ВКР перед государственной аттестационной комиссией	16.06.2017	16.06.2017		

Руководитель выпускной квалификационной работы

_____ О.С.Лапшина
(подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ В.В.Гришина
(подпись) (И.О. Фамилия)

Аннотация

к бакалаврской работе

Студентки В.В.Гришиной группы ЮРбз-1232Д

Тема: «Организационно – правовые формы охраны труда»

Объём дипломной работы 67 страниц. При написании диплома использовалось 54 источника.

Объект нашей работы общественные взаимоотношения в организационно правовой сфере охраны труда.

Предметом исследования является трудовое законодательство, регулирующее охрану труда и общественные отношения, в рамках заявленной темы, а также практика его применения.

В дипломную работу входит введение, две главы, в каждой главе мы делаем выводы, итоговое заключение.

Во введении раскрывается актуальность исследования по выбранному направлению, ставится проблема, цель и задачи исследования, определяются объект, предмет научных поисков, ставятся цель и задачи, указывается методологическая база исследования, его теоретическая, практическая значимости.

В главе первой мы исследуем правовое обоснование охраны труда, затрагиваем историю развития законодательства касаясь охраны труда как в России так и в зарубежных странах. Раскрываем понятия охраны труда в широком и узком смысле и приводим ряд основополагающих принципов охраны труда.

Во второй главе анализируем правовое положение работника и работодателя, говорим об ответственности сторон правоотношения.

Заключение отдано основным выводам, обобщению понятия охраны труда, предложены рекомендации по усилению мер ответственности во взаимоотношениях охраны труд.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
Глава 1. Правовое обоснование охраны труда.....	9
1.1 Развитие законодательства об охране труда в России и за рубежом.....	9
1.2 Понятия и принципы охраны труда.....	16
Глава 2. Правовое положение лиц участвующих в трудовых отношениях.....	35
2.1. Правовое положение работника в сфере охраны труда.....	35
2.2. Правовое положение работодателя в сфере охраны труда.....	47
2.3. Однопорядковые правоотношения.....	51
Заключение.....	58
Список используемых источников.....	63

ВВЕДЕНИЕ

Положения части 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому право на работу в условиях, которые соответствуют требованиям безопасности и гигиены, основываются на определенных международно-правовых нормах. Несмотря на это, нынешнее положение охраны труда во многих организациях продолжает оставаться безуспешным. Как свидетельствуют многолетние наблюдения, нарушение требований охраны труда связано в основном с виной представителей администрации. Однако многие из них не понимают своих обязанностей в области охраны труда для работников, но за нарушение этих обязанностей они несут ответственность согласно административного, гражданского и уголовного законодательства. Из этого следует, что выработка безопасных условий труда в первую очередь зависит от основной роли работодателя в обеспечении прав работников, от определения условий труда и их использования работодателем, защиты и восстановления в случае нарушения.

Безопасность труда - это комплекс мер для защиты жизни и здоровья рабочих в процессе их работы, включая такие как юридические, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, терапевтические и профилактические, реабилитационные и другие меры. В последствии принятия законов и иных нормативных правовых актов по охране труда в Российской Федерации выработана законодательная база охраны труда. Здесь же определены права работников на труд, который должен соответствовать требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей для должностных лиц.

Прежде всего, государство демократического уровня развития должно учитывать и защищать права и законные интересы работников, защищать их, предоставлять социальные гарантии, обеспечивающие их здоровье и жизнь. Некоторые работодатели считают, что требования к труду не должны быть приоритетом в организации труда, если производство, которое они

производят, не является вредным. Однако, согласно ст.212 ТК РФ, охрана труда является обязанностью обеспечить своих работников здоровыми и безопасными условиями труда для каждого работодателя без исключения. В то же время выполнение этой обязанности носит систематический характер и предусматривает ряд мер по улучшению охраны труда.

Из всего вышеизложенного формируется актуальность рассматриваемой темы. Где мы попытаемся определить новые подходы к изучению охраны труда, классифицировать знания и правоприменительную практику, накопленную юридической наукой.

Объектом являются общественные отношения в сфере охраны труда.

Предметом исследования является трудовое законодательство, регулирующее охрану труда и общественные отношения, в рамках заявленной темы, а также практика его применения.

Целью работы является исследования организационно - правовых форм охраны труда.

Из поставленной цели вытекают следующие задачи:

- ответить на вопрос о понятии охраны труда.
- постичь источники законодательного регулирования охраны труда.
- провести анализ правового положения работника в сфере охраны труда.

Нормативной базой для исследования данной темы является: Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993г., Конвенции МОТ, Трудовой кодекс Российской Федерации от 1 декабря 2001г.

В качестве методологической основы используются методы системно-структурного анализа правовых явлений, диалектического, формально-логистического, сравнительного правового и других.

Структура работы построена в соответствии с поставленными задачами и состоит из введения, где поставлена цель, задачи данного исследования; двух глав, в которых раскрывается понятие и источники законодательного

регулирования охраны труда, рассматриваются правовые положения работодателя и работника, изучена организация охраны труда, в заключении приведены умозаключения нашей работы и изложены предложения по совершению действующего законодательства в сфере охраны труда, в списке источников отображаются использованные труды авторов. Раскрывая тему правового регулирования охраны труда, мы целесообразно не затрагиваем вопрос профессиональных заболеваний, обосновывая это тем, что структура была составлена в соответствии с разделом X ТК РФ. Практическая значимость заключается в возможности использования нашей работы при совершенствовании действующего законодательства и правоприменительной практике.

ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

1.1 РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Всеми признанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются базой для законодательной системы Российской Федерации. Эта норма закреплена в части 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации и ст. 10 ТК РФ. Центральное направление государственной политики в области охраны труда, закрепленное в ст. 210 ТК РФ, является международным сотрудничеством в области охраны труда.

Законодательство в советский период создавалось по разным принципам, чем до революции. Законодательство было создано на требованиях международного пролетариата, с которыми он выступал на своих международных конгрессах, и требований, предъявляемых работниками профессиональных и молодежных социалистических организаций России. Основными требованиями были «содействовать улучшению экономического, политического и правового положения работающих молодых людей при содействии политических, профессиональных и других организаций рабочего класса, издавая законы об охране детского труда; Бесплатное образование молодых работников до 16 лет; сокращение рабочего времени 16-18-летних до 6 часов; запрещение законодательной работы подростков (до 18 лет) в тех отраслях производства, в которых профессиональный труд Союзы будут признаны вредными для молодого и хрупкого молодого организма: полная отмена ночной работы для подростков (до 18 лет); установление минимальной заработной платы для молодых работников и женщин и их обеспечение в случае безработицы, болезни..

В течение этого периода большевики начали активно агитировать общественность к управлению государством, что было вызвано нехваткой

обученного персонала. Так, например, в декабре 1917 года они передали профсоюзам руководство социального страхования по безработице и болезни. Это привело к тому, что к середине 1918 года из более чем двухсот существующих бирж труда в России 147-й стал возглавлять профсоюзы.

В 1918 году в декабре Россия приняла первый «Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР», который практически не содержал положений, касающихся охраны труда, за исключением некоторых: запрет на трудоустройство несовершеннолетних (до 16 лет), Лица, не достигшие 18-летнего возраста, запрет на женскую работу в ночное время, особенно тяжелые и опасные для сектора здравоохранения. Естественно, КЗоТ, принятый за столь малое время, имел существенные недостатки, которые требовали его переработки в ближайшем будущем.

В начале XX века, когда были приняты первые правовые нормы, регулирующие степень возможности подверженности промышленным рискам в сфере труда, вопросы безопасности и гигиены труда стали многогранной проблемой. Последствия это проблемы не только для жизни людей, развития предпринимательства и национальных усилий по повышению производительности труда и сокращения масштабов нищеты, но и для окружающей человека среды.¹ Защита работников от травм и заболеваний всегда была ключевой задачей МОТ с момента ее создания в 1919 году, и с тех пор многое сделано в этом направлении. В уставе МОТ говорится, что отказ какой-либо страны предоставить рабочим условия труда человека является препятствием для других национальностей, этнических групп, стремящихся улучшить положение трудящихся в своих странах, и призывает к улучшению условий труда, тем самым обеспечивая социальную справедливость².

¹ Международная конференция труда 91-я сессия 2003 г. Доклад VI. Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере. Шестой пункт повестки дня. // Международное бюро труда. Женева. Первое издание, 2003 год

² Устав Международной организации труда (Принят в 1919 г.) (с изм. и доп. 1953 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. - М., 1957. С. 351 - 370.

В последние годы приняты несколько Конвенций, Рекомендаций и других документов по охране труда. Они содержат нормы, обращенные на совершенствование условий труда во многих странах мира. Влияние которое оказывается на взаимодействие международных и национальных правовых систем - глобализация, что приводит к тому, что сегодня без эффективного и цельного взаимодействия с международной правовой системой ни одно государство не может существовать. С каждым годом нормативно-правовые последствия международно-правовых норм проникают глубже в сферу внутригосударственных отношений.³ Данные процессы не могут обойти и взаимоотношения связанные охраной труда.

Одним из наиболее важных документов, утвержденных в последние десятилетия в области охраны труда в Российской Федерации, является Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и рабочей среде» и Рекомендация № 164⁴. Тогда же и была продемонстрирована концепция безопасности и гигиены труда, основанная на процессе разработки который проходит циклами, разработки и реформирования политики в области «охраны труда», вместо того, чтобы просто указать конкретные юридические обязательства.

Странам членам МОТ утвердившим данную конвенцию согласно разделу II (принципы национальной политики) четко указывается создавать, реализовывать и циклично пересматривать национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды (ст.4); положение в области безопасности и гигиены труда и производственной среды - полностью или только отдельные аспекты - с целью определения основных проблем, выявления эффективных методов их решения и очередности принятия мер, а также оценки результатов (ст.7).

³ Международное право. Общая часть: учебник / Г.Я. Бакирова, П.Н. Бирюков, Р.М. Валеев и др.; отв. ред. Р.М. Валеев, Г.И. Курдюков. М.: Статут, 2011. 543 с.

⁴ Федеральный закон от 11.04.1998 N 58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // СЗ РФ, 10.12.2001, N 50, ст. 4652. Для Российской Федерации данный документ вступил в силу с 2 июля 1999 года (СЗ РФ, 10.12.2001, N 50).

Для эффективного осуществления государственной политики считается необходимым осуществить необходимые меры, как на международном уровне, так и на уровне организаций (раздел 2-3 Конвенции). В то же время необходимо разработать соответствующие положения о безопасности и гигиене труда и предусмотреть систему контроля за их выполнением путем принятия соответствующих наказаний в случае нарушения законодательства и положений об охране труда. При осуществлении этих мер работодатели и работники получают информацию, которая способствует эффективному соблюдению этих правил. Включая положения настоящей Конвенции, государство должно всячески проектировать меры, направленные на обеспечение безопасности и гигиены труда, условий труда, а также обязать государственные органы осуществлять мониторинг определенных аспектов организации безопасной работы, включая проектирование помещений, использование средств защиты и оборудования, а также рекомендованные меры по снижению уровня опасности.

В настоящее время практически все положения Конвенции предусмотрены законодательными и иными нормативными правовыми актами и ТК РФ. Более того, можно сказать, что разработка в законодательстве об охране труда изменила правовое регулирование с защитных мер по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Важную роль в обеспечении безопасности труда, безопасных условий для любой трудовой деятельности явилась утверждение в 2010 году Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»⁵.

Цель настоящей Конвенции изложена в ст. 2: «Каждый член, который со своей стороны утверждает настоящую Конвенцию, будет содействовать постоянному повышению безопасности и гигиены труда в целях

⁵ Конвенции МОТ N 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» Конвенция вступила в силу 20.02.2009.Россия ратифицировала Конвенцию (Федеральный закон от 04.10.2010 N 265-ФЗ) // СЗ РФ. 22 октября 2012 г. N 43. Ст. 5792., Бюллетень международных договоров. 2013. N 5. С. 30 - 39.

предупреждения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и смертей на рабочем месте путем разработки в консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников национальной политики, Национальная система и национальная программа "В то же время она указывает, что Россия в области безопасности и гигиены труда и условий труда в своей политике, должна руководствоваться принципами, изложенными в статье 4 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда 1981 года и рабочей средой.

В соответствии с положениями настоящей Конвенции каждое государство, которое утвердило его, с целью недопущения несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и смертей на рабочем месте, способствует созданию безопасных и здоровых условий труда путем разработки соответствующей национальной политики и создания необходимых отделов ведомств, ответственных за безопасность и гигиену труда. Каждая страна также проектирует, проводит, контролирует внедрение, оценивает и планомерно пересматривает программу по профессиональной безопасности и консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

В основном нормы Конвенции отвечают законодательству Российской Федерации и утверждение Конвенции возможна без существенных изменений или уже предусмотрена планами законодательной работы Правительства Российской Федерации и не требует дополнительной финансовой нагрузки, поэтому его можно предложить для ратификации.

Другим важным документом, относящимся к данной сфере, является Конвенция МОТ № 174 «Предотвращение крупных промышленных аварий» (1993 год). Целью настоящей Конвенции является предотвращение крупных аварий, вызванных опасными веществами, и ограничение последствий таких аварий. Сфера применения Конвенции № 174 включает объекты повышенного риска.

В соответствии с положениями Конвенции № 174 каждое государство - член МОТ создает, внедряет и периодически рассматривает согласованную политику, направленную на защиту работников, населения и окружающей среды от риска крупных аварий. Эта политика реализуется с помощью мер предосторожности и защиты, применяемых к объектам с высоким уровнем риска, и, насколько это возможно, способствует применению наиболее безопасной технологии.

Конвенция № 174 была утверждена небольшим числом государств - 13 стран. Для ее утверждения со стороны России, активно участвовал один из крупнейших всероссийских профсоюзов. С ратификации данной Конвенции Россией потребует принятия координальных мер, обращенных к инновациям безопасных технологий добычи в угледобывающей промышленности, как со стороны работодателей, так и со стороны органов исполнительной власти, которые в свою очередь отвечают за исполнение государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности опасных производственных объектов, к которым относятся шахтные предприятия по добыче угля. Ряд положений этого международного акта принципиально отличается от российского законодательства в области охраны труда и представляет собой серьезный шаг на пути создания жесткой системы правового регулирования промышленной безопасности⁶.

Вопросы обеспечения индустриальной безопасности технологически связаны с производственной деятельностью работников и организаций и оказывают существенное влияние на результаты их работы.

Требования «техники безопасности», промышленной безопасности связаны с используемыми технологиями, и значительная часть требований прямо связана с конкретными процессами на предприятии, нарушение

⁶ Басалаева С.П., Петрова Е.И., Петрова Е.Н., Спиглазова Т.Г. Комментарий к Федеральному закону от 20 июня 1996 г. N 81-ФЗ "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" (постатейный) // СПС КонсультантПлюс. 2012.

которых приводит к производству некачественной продукции, несчастным случаям и их отрицательным последствиям.

Пожары, взрывы, выбросы взрывчатых и токсичных продуктов, другие инциденты и чрезвычайные ситуации приводят к уничтожению потенциала, потере ресурсов и продуктов, наносят урон жизни, здоровью и имуществу работников и третьих сторон, оказывают неблагоприятное воздействие на окружающую среду и социально-экономическую сферу.

Основной шаг заключается в признании роли международных трудовых норм, разработанных МОТ, для эффективной профилактики и обеспечения ратификации и применения этих норм»⁷.

Из выше сказанного мы делаем вывод о том, что предупреждение негативных воздействий на работника выступает главной ролью в сокращении потерь, связанных с профессиональными заболеваниями, она результативнее и дешевле, чем лечение и реабилитация.

Как отмечено в Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2013-2016 годы, в последние годы Россия сделала серьезные шаги в направлении модернизации национальной системы охраны труда и совершенствования инспекции труда. В 2010 - 2012 годах. Россия утвердила Рамочную конвенцию МОТ 2006 года об основах содействия безопасности и гигиене труда (№ 187), а также Конвенцию 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174), а также ряд поправок к Трудовому кодексу Российской Федерации о профессиональном управлении рисками и специальной оценке условий труда. Это стало начальной точкой для перехода от компенсационной модели управления охраной труда и платежей за вредные условия труда к современной профессиональной системе управления рисками, которая позволяет внедрять профилактические подходы к сохранению здоровья работающих на рабочем месте и сокращать все виды расходов, связанных с

⁷ Официальный сайт Международной организации труда URL: communication@ilo.org, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_211627/lang-en/index.htm?shared_from=media-mail

неблагоприятными условиями труда рабочие условия. Эти меры обеспечат сохранение жизни и здоровья работников на рабочем месте.

Следовательно, интернациональные соглашения в системе трудовых отношений, социальных и трудовых норм дают возможность не только приспособлять правовые отношения к новым социально-экономическим условиям, но и строить крепкую правовую основу для дальнейшего формирования российского законодательства в области профессиональной безопасности.

1.2. ПОНЯТИЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРИНЦИПЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Конституция Российской Федерации прямо говорит нам о том, что каждый человек имеет право работать в условиях, которые соответствуют требованиям безопасности и гигиены, а также государственным гарантиям социальной защиты. Государственное управление в области охраны труда следует понимать, как упорядочивающее влияние государства в области охраны труда посредством деятельности, осуществляемой соответствующими органами власти, и через деятельность, разрешенную ему другими органами, которые не являются публичными по своему статусу.⁸

Безопасность и гигиену труда в Российской Федерации следует понимать, как артерию для сохранения жизни и здоровья работников в процессе работы, охватывающую правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, организационно-технические, терапевтические и профилактические, реабилитационные и другие меры.

Некоторые ученые выделяют охрану труда как самостоятельный институт трудового права. С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов отмечают, что охрана труда – это один из наиболее обширных институтов российского трудового

⁸ См.: Кухаренко А.Ю. Правовые аспекты государственного управления в области охраны труда на современном этапе: Автореф. : дисс. канд. юрид. наук. - М., 2001.

права представляющий собой совокупность императивных норм, обеспечивающих серьезное вмешательство в соответствующие отношения органов публичной власти. Этими же авторами категория «охраны труда» используется для обозначения деятельности по сохранению жизни и здоровья работников.

В более узком смысле охрана труда в трудовом законодательстве рассматривается как комплекс правовых мер и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.⁹

В этом случае законодательство по охране труда должно содействовать смягчению и улучшения условий труда, предупреждающих травматизм и профессиональные заболевания. Если произошел несчастный случай, закон призван помочь не только выявлять и устранять причины такого дела, но и компенсировать ущерб пострадавшему.

Этой цели служат правила расследования и регистрации несчастных случаев на производстве. Если расследование несчастного случая является выяснением в установленном порядке причин, которые привели к такому возникновению.

Охрана труда имеет социальное, экономическое и правовое значение.¹⁰

Социальная сущность охраны труда заключается в том, что охрана труда содействует сохранению здоровья работников от вредных и опасных производственных факторов. Экономическое значение охраны труда реализуется в увеличении производства, подъеме экономики, росте производительности труда.¹¹ Правовая важность охраны труда - это юридическое регулирование работы отдельных категорий работников в соответствии с их способностями, с учетом бременем условий труда, физиологическими характеристиками и способностью к труду.

⁹ Правовые основы охраны и безопасности труда в Российской Федерации / Продвикова Е.А., Трумель В.В.; Под общ. ред.: Трумель В.В. - М., 2006. с. 320.

¹⁰ Рудаков А.А. Правовое регулирование охраны труда Трудовым кодексом России. - М., 2005, с.56.

¹¹ Трудовое право. Учебник. 4-е изд. / Под ред. О.В.Смирнова. - М., Проспект, 2011, с.110.

В правоотношениях охраны труда соединяются централизованные нормы трудового законодательства, определяющие минимум правовых мер для защиты труда, при этом возрастает контрактный метод, который оговаривает этот минимум на основе соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Комплекс норм, обращённых на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников это и есть охрана труда в то же время она выступает как базис трудового права. В качестве правового института «охрана труда» содержит в себе те нормы, которые устанавливают права и обязанности должностных лиц и работников по охране и гигиене труда, а также определяют их с помощью правил и инструкций по охране труда; Правила организации работы по охране труда; Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве. Проблемы профессиональной безопасности являются предметом организационных и управленческих отношений социальных и партнерских отношений на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

Вследствие огромной важности для отрасли института охраны труда необходимо более четко выразить ее ключевые руководящие идеи, которые максимально аккумулировали бы основные направления реализации государственной политики в этой области. Будучи закрепленными на федеральном уровне, эти идеи были бы бесспорным руководством для государства - с волей и желанием изменить сложившуюся неблагоприятную ситуацию.

При выражении принципов, по-видимому, следует исходить из того, что чем меньше они распределены, тем более удобными для понимания в качестве руководства к действию, тем менее декларативным является их значение. По-видимому, можно отметить такие важные принципы охраны труда как императивное, непрерывное и системное регулирование отношений для обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Если говорить об обобщенных принципах то таковыми являются - комплекс мер и средств обеспечения безопасности должен быть достаточным с точки зрения действующего законодательства и нормативных правовых актов, регулирующих безопасность личности; - организационные и технические критерии безопасности не должны мешать персоналу Выполняя свои производственные задачи; - используемые методы и сами инструменты не должны представлять опасность для рабочих;- меры безопасности не должны противоречить действующему законодательству¹².

Вся система профессиональной безопасности направлена на снижение риска инвалидности по промышленным причинам. Таким образом, законные и материальные интересы лиц, пострадавших от неблагоприятных производственных факторов, защищаются с помощью набора норм социального страхования в случае инвалидности.

Основными направлениями государственной политики в области безопасных условий труда в соответствии со ст.210 ТК РФ являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и применение федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации по охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ по улучшению условий труда;
- государственное управление профессиональной безопасностью;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- исследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

¹² Трудовое право. / Под ред. Н.А. Абузярова. - М., 2008, с.208.

- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установление компенсации за тяжелый труд и работу с вредными или опасными условиями труда, неизбежное при своевременном техническом уровне организации производства и труда;

- координация деятельности в области охраны труда, окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

- распространение передового отечественного и зарубежного опыта в улучшении условий труда и безопасности;

- участие государства в финансировании мер по охране труда;

- обучение и повышение квалификации специалистов по охране труда;

- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, профессиональных травмах, профессиональных заболеваниях и их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

- международное сотрудничество в области охраны труда;

- проводить эффективную налоговую политику, способствующую созданию безопасных условий труда, формированию и созданию безопасных технологий и технологий, производству индивидуального и коллективного защитного оборудования для рабочих;

- усиление обеспечения работников индивидуальным и коллективным защитным оборудованием, а также санитарными сооружениями и устройствами, медицинскими и профилактическими средствами за счет работодателей.

Дискретность регулирования отношений в области профессиональной безопасности также должна быть краеугольным камнем государственной политики в этой области. Работодатель не может предоставить работнику

здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте, скажем, тридцать часов из сорока еженедельных занятий без учета оставшихся часов, сверхурочных часов работы, заданных перерывов. Он, напротив, должен предоставить эти Условия на все время нахождения сотрудника на его территории, иначе контроль превратится в его антипод - отсутствие контроля. Типичным примером непрерывности регулирования является ст. 217 ТК РФ, посвященного созданию службы охраны труда при организации или введении должности соответствующего специалиста.

Систематическое регулирование отношений проявляется в том, что только принятые в целом меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда способны обеспечить желаемый эффект. Возможно, именно этот принцип частично раскрыт законодателем в ст. 209 ТК РФ, в то время как другие положения специально не сформулированы.

Трудовое право XXI века демонстрирует нам интересную особенность, вытекающую из гармоничного сочетания частного и государственного правового регулирования в ней: если нормы других учреждений передают все больше полномочий работодателю и работнику для независимого рассмотрения ключевых вопросов Деятельности, то стандарты охраны труда в соответствии с их императивным уровнем мало изменились по сравнению с аналогиями пятьдесят лет назад. В них, как и раньше, практически нет места.

Чтобы обеспечить соблюдение требований охраны труда, а также контроль за их выполнением, работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, который должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в данной области. Эти требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ применяются, если численность работников превышает 50 человек и организация осуществляет производственную деятельность.

Под производственной деятельностью согласно ч. 9 ст. 209 ТК РФ понимается совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию,

которые включают в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг. Таким образом, эта деятельность осуществляется в различных отраслях экономики и связана как с производством продукции (товаров) или выполнением работ, так и с оказанием различного рода услуг. Аналогичный вывод следует, в том числе из Письма Минтруда России от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136.

Следовательно, если работодатели оказывают различные виды услуг и численность их работников превышает 50 человек, на таких работодателей в полной мере распространяются положения ч. 1 ст. 217 ТК РФ. Аналогичного мнения придерживается Минтруд России в Письме от 10.06.2016 N 15-2/ООГ-2136. Отсутствие штатной единицы специалиста по охране труда у работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, нарушает требования ч. 1 ст. 217 ТК РФ. Это может послужить основанием для привлечения должностных лиц и юридического лица к административной ответственности.

Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности (ч. 2 ст. 217 ТК РФ).

Если такая служба или штатный специалист отсутствуют, то их функции осуществляет (ч. 3 ст. 217 ТК РФ):

- работодатель - индивидуальный предприниматель (лично);
- руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник;
- оказывающие услуги в области охраны труда организация или специалист, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Организация, оказывающая услуги в области охраны труда, должна быть аккредитована в соответствии с Правилами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н (ч. 3 ст. 217 ТК РФ).

Сведения об организациях, которые оказывают услуги в области охраны труда, в частности услуги по осуществлению функций службы охраны труда (специалиста по охране труда), содержатся в реестре аккредитованных организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, который размещен на официальном сайте Минтруда России. Такой вывод следует из п. 1 Перечня (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.04.2010 N 205н), п. п. 14, 24 названных Правил.

С данным реестром можно ознакомиться на сайте Минтруда России в разделе "Организации, оказывающие услуги по охране труда".

Основным документом, определяющим порядок создания службы охраны труда в организации, являются Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные Постановлением Минтруда России от 08.02.2000 N 14. Вместе с тем Минтруд России в Письме от 26.12.2016 N 15-2/ООГ-4698 пояснил: данный документ не является нормативным правовым актом, так как не зарегистрирован Минюстом России и носит рекомендательный характер. Следовательно, требование о полном соблюдении Рекомендаций не имеет достаточного правового обоснования.

Согласно п. п. 1, 3 Рекомендаций служба охраны труда создается руководителем как самостоятельное структурное подразделение организации. Оно состоит из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы.

Унифицированной формы приказа (распоряжения) о создании службы охраны труда законодательством РФ не установлено, поэтому его составляют в произвольной форме.

В соответствии со статьей 211 ТК РФ, государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого

оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 N 1160 "Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" 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 факторам производственной среды и трудового процесса).

В данную справочную информацию включены правила и инструкции по охране труда.

Таким образом, труд выступает в качестве системы противодействия преднамеренным, несанкционированным действиям, направленным на причинение вреда и сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Осуществляя определенные виды деятельности, реализующие основы государственной политики в области безопасности и гигиены труда, в том числе государственный надзор, контроль, мониторинг, адвокати́рование, расследования и регистрации и социальных отношений между работодателем и работником до оборудования его рабочего места, рабочего времени, перерывов на отдых, отпуска, предоставления специальной одежды и обуви, профилактического питания.

Здесь бы хотелось привести пример судебной практики, например, прокурор ... района в интересах неопределенного круга лиц обратился в суд с заявлением к ООО ... о признании незаконными действий работодателя по несоблюдению обязательных требований трудового законодательства РФ в сфере охраны труда и техники безопасности, указывая на то, что

прокуратурой района проведена проверка соблюдения действующего трудового законодательства, законодательства об охране труда Российской Федерации в обществе с ограниченной ответственностью «...».

В соответствии со статьями 7, 37 Конституции Российской Федерации, в Российской Федерации охраняется труд, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Согласно статье 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные законом сроки, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Пунктом 5 статьи 212 ТК РФ за работодателем закреплена обязанность по приобретению и выдаче за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормы закреплены Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.11.2007 года № 722 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам действующих и строящих шахт, разрезов и организаций угольной и

сланцевой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

В соответствии со статьей 219 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, 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.

Проверкой установлено, что работодателем при заключении трудовых договоров с работниками не определялись условия, содержащие правила и нормы обеспечения средствами индивидуальной защиты, а также характер производственных рисков по основному месту работы, рабочие места не соответствуют требованиям охраны труда.

Согласно части 3 указанной статьи работодатель за счет своих средств обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

В нарушение указанных требований закона ООО «...» услуга по химчистке, стирке, сушке, а также по ремонту и замене специальной одежды и обуви не предоставляется.

Согласно статье 223 ТК РФ обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками,

укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

Однако, при проведении проверки условий труда установлено, что на предприятии отсутствуют специализированные комната отдыха и комната приема пищи, в структурном подразделении предприятия – карьере – имеется помещение приспособленное под комнату отдыха и комнату приема пищи одновременно, отсутствует система кондиционирования воздуха, что не соответствует действующему федеральному законодательству Российской Федерации, в частности пункту 4.5 Санитарных правил для предприятий медико-никелевой промышленности, утвержденных заместителем главного государственного санитарного врача СССР от 18 января 1991 года № 5312-91.

В соответствии со статьей 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При проведении проверки на предприятии отсутствовал перечень руководителей, осуществляющих организацию, руководство и проведение работ по охране труда и подлежащих обязательному периодическому обучению, сроки периодичности прохождения ими обязательного обучения.

Кроме того, проверкой установлено, что инженер по охране труда, назначенный приказом генерального директора ООО «...» от 09 августа 2010 года № *** до настоящего времени не прошел обучение по охране труда в соответствующих специализированных учреждениях, однако, им неоднократно проводился инструктаж по охране труда с работниками предприятия, указанные обстоятельства свидетельствуют о ненадлежащей организации работы в сфере охраны труда, бездействии работодателя по

обеспечению обучения лиц, ответственных за охрану труда и технику безопасности.

В соответствии с пунктом 9 «Квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов и других служащих», утвержденных постановлением министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 должностными обязанностями служащих (руководителей, специалистов и технических исполнителей) предусмотрено обязательное соблюдение на каждом рабочем месте требований по охране труда, а должностными обязанностями руководителей - обеспечение здоровых и безопасных условий труда для подчиненных исполнителей, а также контроль за соблюдением ими требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

Прокурорской проверкой установлено, что в нарушение указанных требований федерального законодательства должностная инструкция инженера по охране труда в ООО «...» не разработана, кроме того, в должностных инструкциях руководителей и ответственных специалистов отсутствуют должностные обязанности по охране труда.

Далее, в нарушение статей 117, 147, 222 трудового кодекса Российской Федерации на предприятии не составлены перечни тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда при работе на которых работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливаются доплаты, выдаются молочные изделия или иная равноценная пищевая продукция.

Согласно статье 222 трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном

стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

При проведении поверки было установлено, что выдача молока на предприятии заменена денежной компенсацией, однако, письменного согласия на это работниками предприятия дано не было, что свидетельствует о грубом нарушении трудовых прав со стороны работодателя.

В соответствии со статьей 225 трудового кодекса Российской Федерации, а также п. 2.3.2. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденного Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.03г. № 1/29 руководители и специалисты организации проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вновь назначенные на должность руководители и специалисты организации допускаются к самостоятельной деятельности после их ознакомления работодателем (или уполномоченным им лицом) с должностными обязанностями, в том числе по охране труда, с действующими в организации локальными нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда, условиями труда на вверенных им объектах (структурных подразделениях организации).

Однако, в нарушение указанных требований трудового законодательства Российской Федерации руководители и специалисты организации, в том числе инженер по охране труда не прошли обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в течение первого месяца после поступления на работу.

В соответствии с пунктом 2.2.3 Постановления Минтруда «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» № 1/29 от 13 января 2003 года порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по

охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ.

Однако, проверкой установлено, что в нарушение указанных требований закона в ООО «...» порядок, форма, периодичность и продолжительность обучения по охране труда не определены, кроме того, в нарушение пунктов 3.5, 4.3.. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения» на предприятии не разработаны и не утверждены программы обучения рабочих по охране труда.

Пунктами 4.4, 5.6 ГОСТ-12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие требования», 3.4 постановления Минтруда и Минобразования Российской Федерации от 13 января 2003 года № 29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» предусмотрено создание комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке для проведения проверки знаний требований охраны труда работников в организациях.

Указанные требования трудового законодательства Российской Федерации работодателем не соблюдаются, о чем свидетельствует отсутствие в структурном подразделении ООО «...» - карьере - комиссии по проверке знаний охраны труда.

Согласно пункту 3.4.2 «Положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов», утвержденных приказом Минтранса от 09 марта 1995 года № 27 повышение профессионального мастерства водителей осуществляется путем организации занятий необходимой для обеспечения безопасности дорожного движения периодичности, но не реже одного раза в год, по соответствующим учебным

планам и программам ежегодных занятий с водителями. Сведения о прохождении курса занятий и сдаче зачетов заносятся в личное дело водителя.

В нарушение указанных требований норм трудового законодательства организация обучения с последующей проверкой знаний по безопасности дорожного движения водителей ООО «...» не осуществляется.

Далее, в нарушение пункта 4.1.8 Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (напольный безрельсовый колесный транспорт), утвержденных постановлением министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07 июля 1999 года № 18, а также пункта 2.2. «Положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов», утвержденных приказом Минтранса от 09 марта 1995 года № 27 на предприятии не закреплены обязанности и не возложена ответственность за обеспечение безопасности дорожного движения за конкретными должностными лицами и работниками организации.

Пунктами 4.1.9 Межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта. ПОТ Р М-008-99, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 07.07.99г. № 18, 2.2. «Положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющие перевозки пассажиров и грузов», утвержденного приказом Минтранса РФ от 9 марта 1995 г. № 27 предусмотрена организация обучения руководителей предприятий по охране труда, ответственных за техническое состояние транспортных средств и за их безопасную эксплуатацию, данные требования руководством ООО «БНМ» не соблюдаются.

В структурном подразделении предприятия – карьере, не разработан и не утвержден перечень профессий и видов работ к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования по охране труда, чем нарушается

пункт 4.2 ГОСТ-12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

В соответствии с пунктом 7.1.1. «Правил устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением», утвержденных постановлением Госгортехнадзора Российской Федерации от 11 ноября 2003 года № 91 владелец обязан обеспечить содержание сосудов в исправном состоянии и безопасные условия их работы, в связи с чем необходимо назначить приказом из числа специалистов, прошедших в установленном порядке проверку знаний Правил, ответственного за исправное состояние и безопасное действие сосудов, а также ответственных за осуществление производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности при эксплуатации сосудов, работающих под давлением.

Однако, в нарушение указанных требований на предприятии ответственные лица за техническое состояние и безопасную эксплуатацию сосудов не назначены, что в последствии может привести к созданию чрезвычайной ситуации на предприятии.

Далее, в нарушение пунктов 7.1.4., 7.1.5., 7.2.2., 7.6 ГОСТ - 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», 2.1.2., 2.1.3. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденного Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.03г. № 1/29 в ООО «...» не заведен журнал регистрации вводного инструктажа, а также не разработана программа проведения вводного инструктажа, как на предприятии, так и на рабочем месте.

Указанные обстоятельства подтверждаются письменными объяснениями генерального директора ООО «...» Т.М.Б. и инженера по охране труда и технике безопасности Д.А.В. данным в прокуратуре ... района 29 и 30 марта 2011 года соответственно, а также актом проверки от 16 марта 2011 года.

Таким образом, данные обстоятельства свидетельствуют о грубейших нарушениях трудового законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда и технике безопасности со стороны работодателя, а также создают предпосылки к возникновению чрезвычайных ситуаций на производстве.

Просит суд признать бездействия ООО «...» по несоблюдению обязательных требований трудового законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда и технике безопасности незаконными.

Определением от 04.05.2011 года принят частичный отказ от иска.

Суд решил, заявленные требования прокурора ... района в интересах неопределенного круга лиц к ООО «...» о признании незаконными действий работодателя по несоблюдению обязательных требований трудового законодательства РФ в сфере охраны труда и техники безопасности, удовлетворить частично.

Признать бездействия ООО «...» по несоблюдению обязательных требований трудового законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда и технике безопасности незаконными.

Обязать устранить выявленные нарушения, а именно:

- обеспечить услугу по химчистке, стирке, сушке, а также ремонту и замене специальной одежды и обуви, в срок до 01.09.2012 года;
- привести в соответствие комнату отдыха с санитарно-эпидемиологическим законодательством Российской Федерации в срок до 01.08.2011 года.

Итак, можно сделать вывод что государственное управление охраны труда осуществляется Правительством Российской Федерации по поручению федеральным органом исполнительной власти которым можно осуществлять функции по нормативно-правовому регулированию надзорных функций в области охраны труда ,а так же координировать деятельность федеральным органом исполнительной власти, производя функции нормативно- правовому регулированию в сфере труда.

Обеспечивают:

- разработку нормативно - правовых актов;
- разрабатывают федеральные целевые программы, контролируют выполнение;
- разрабатывают порядок по обучению охраны труда работников ,руководителей , работодателей, порядок организации ,проведение обучения оказания первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте;
- государственная экспертиза охраны труда;
- меры экономического стимулирования, по безопасным условиям;
- взаимодействие федеральных органов;
- координирует научно- исследовательские работы, распространение опыта работы;
- организует международное сотрудничества;
- обеспечивают реализацию на территории Российской Федерации;
- утверждают территориальные целевые программы
- государственная экспертиза на территории Российской Федерации
- сбор и обработка информации о состоянии условий в компании.

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЛИЦ УЧАСТВУЮЩИХ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯ

2.1 ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Директивное положение работника в области охраны труда регулируется Трудовым кодексом РФ

Перечень обязанностей работников в области охраны труда приведен в ст. 214 ТК РФ. Работодатель имеет право потребовать от работников соблюдения обязанностей, перечисленных в этом правиле.

Сотрудник должен соответствовать установленным законом требованиям охраны труда, а также правилам и инструкциям по охране труда. Следовательно, уполномоченные представители работодателя имеют право требовать от сотрудника соблюдения правил и инструкций по охране труда, действующих в организации. Сотрудник может отказаться от соблюдения правил и инструкций по охране труда, в части, в отличие от трудового законодательства. Эти инструкции и правила могут быть обжалованы сотрудником в государственную инспекцию труда и (или) в суде. Работодатель имеет право привлекать работника к дисциплинарной ответственности за нарушение требований охраны труда, а также к правилам и инструкциям по охране труда, которые соответствуют законодательству. Сотрудник обязан правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты. Неправильное использование этих средств служит основанием для того, чтобы представители работодателя проводили соответствующие учебные занятия с работниками, чтобы научить их навыкам безопасной работы. Преднамеренное нарушение работником правил использования защитного оборудования в случаях, когда их применение является обязательным в соответствии с действующим законодательством, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности работника.

Сотрудник должен пройти обучение по безопасности, безопасным методам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, обучению охране труда, обучению на рабочем месте, проверке знаний о требованиях охраны труда. Неспособность работника выполнять вышеуказанные обязанности является основанием для его снятия с работы, а также для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отсутствие вины работника при прохождении перечисленных видов обучения влечет за собой возникновение обязательства работодателя по сохранению среднего заработка для работника за весь период отстранения от работы (часть 3, статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сотрудник обязан немедленно уведомить своего непосредственного или начальника управления о любой ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, о каждой аварии, которая произошла на рабочем месте, или о ухудшении его здоровья, включая проявление признаков острой профессиональное заболевание. Несоблюдение обязанности работника сообщать информацию представителям работодателя также может стать основанием для его участия в дисциплинарных разбирательствах. Однако работник не может нести ответственность за то, что он не передал указанную информацию, если у него не было реальной возможности привести их к представителям работодателя, например, если они отсутствуют на рабочем месте или потому, что они не связаны с их.

Работник должен пройти обязательные предварительные осмотры (при поступлении на работу) и периодические (во время работы) медицинские осмотры. Работодатель имеет право на основании действующего законодательства требовать, чтобы работник проходил предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Но в то же время работодатель обязан организовывать свой отрыв, то есть освобождать рабочих от работы во время их прохождения, в необходимых случаях оплачивать услуги для их прохождения. Неспособность работодателя

выполнить обязательство организовать прохождение медицинских осмотров (экзаменов) является доказательством отсутствия вины работника при их не пропуске. Следовательно, приостановление работника от работы из-за отсутствия данных о прохождении медицинского освидетельствования (осмотра) в отсутствие его вины, то есть, если работодатель не выполняет обязанности по организации своего прохода, является Причиной сохранения среднего заработка для увольнения Обязательное медицинское обследование (экзамен).

Как правило, введение дополнительных пошлин на работников по сравнению с законодательством ухудшает их положение по сравнению с ним. Однако работодатели имеют право принимать дополнительные меры для обеспечения защиты жизни и здоровья работников в процессе работы. Принятие таких мер может привести к появлению рабочих в дополнительных обязанностях по сравнению с законодательством. Наложение таких обязанностей на работника компенсируется предоставлением ему дополнительных гарантий для защиты жизни и здоровья при исполнении трудовых обязанностей. В связи с этим трудовые договоры могут вводить дополнительные обязанности по сравнению с законом для работников, которые призваны гарантировать защиту жизни и здоровья в процессе работы. Например, работнику может быть предъявлено обвинение в обязательстве пройти дополнительное обучение по вопросам безопасности труда за счет работодателя. Существование такого условия в трудовом договоре призвано создать дополнительные навыки для работника по защите жизни и здоровья в процессе работы. Поэтому условия трудовых договоров, которые направлены на создание дополнительных гарантий защиты жизни и здоровья работников в трудовом процессе, в том числе тех, которые приводят к возникновению дополнительных обязанностей по сравнению с законодательством, могут быть объявлены недействительными По заявлению стороны этого договора или работника, на который распространяется этот договор, только если диспропорция дополнительных обязанностей,

налагаемых на работника, в связи с их выполнением гарантий защиты жизни и здоровья в процессе работы.

Следовательно, из общего правила о недопустимости введения дополнительных обязанностей по сравнению с законодательством об обязанностях возникает исключение, которое призвано создавать дополнительные гарантии для сохранения жизни и здоровья работников при выполнении их служебных обязанностей.

Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и других нормативных правовых актов, в том числе норм трудового права, приведены в ст. 419 ТК РФ. Если говорить, ссылаясь на ст. 419 ТК РФ, то лица, виновные в нарушении этих правовых актов, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации другими федеральными законами, а также привлекаются к гражданской, административной и уголовной ответственности в порядке Установленных федеральными законами.

1. Дисциплинарная ответственность. Каков порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности мы рассмотрим согласно статей 91-91 Трудового кодекса Российской Федерации. Статья 119 предусматривает, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по вине возложенных на него обязанностей, работодатель вправе обратиться к работнику со следующими дисциплинарными мерами:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям

Федеральными законами, уставами и положениями в отношении отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Добавим и то, что в данном случае речь идет не об уставах организаций, а также о тех уставах, которые являются государственными организациями.

2. Административная ответственность. Привлечение работодателей и должностных лиц к такому виду ответственности осуществляется в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях (далее КоАП РФ).

Административная ответственность определяется статьей 5.27.1 КоАП РФ: нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.¹³ Полномочиями по привлечению к административной ответственности наделены специальные органы государственного надзора и контроля в соответствии главы 57 ТК РФ.

3. Немаловажное место в защите трудовых прав трудящихся имеет и уголовное законодательство, призванное выхаживать и наказывать за наиболее опасные нарушения этих прав. Руководители и другие должностные лица организации, а также работодатели - физические лица несут уголовную ответственность за:

- ст.143 УК РФ - за нарушение правил охраны труда;
- ст.145 УК РФ - за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;
- ст.215 УК РФ - за нарушение безопасности на объектах атомной энергетики и др.

К сожалению, уголовно-правовые нормы в сфере охраны трудовых прав на практике не обеспечивают эффективной защиты этих прав¹⁴.

Уголовное право России в обеспечении общепризнанного права устанавливает ответственность за наиболее грубые формы его нарушения с последствиями в виде смерти или тяжкого вреда потерпевшему. С одной стороны, охрана труда и профилактика производственного травматизма в

¹³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (редакции от 13 июля 2015г., с изменениями от 14 июля 2015г.) // Российская газета, 2001, N 256; 2015, N 144.

¹⁴ Пшизова Е.Н. университета Вестник Адыгейского государственного № 4 ,2014.

России предполагает комплексное уголовно-правовое воздействие, так как ответственность за такие нарушения предусмотрена в ряде статей Уголовного кодекса Российской Федерации (статьи 143, 216). Однако тот факт, что ответственность в результате нарушения мер предосторожности на рабочем месте предоставляется только в крайних случаях, когда имеют место вышеупомянутые серьезные последствия, ставить перед нами необходимостью задуматься, насколько уголовное право России соответствует идее, выраженной в общепризнанных международных норм и принципов по созданию эффективных правовых механизмов для обеспечения и реализации анализируемого закона.

В нынешнее время за нарушение правил охраны труда, если это не причиняет серьезного вреда здоровью человека, вытекает из ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях («Нарушение трудового и трудового законодательства»), но это положение не предусматривает возросшей ответственности за причинение вреда здоровью потерпевшего разной степени тяжести. Похоже, что в этом отношении норма, заранее предусмотренная ст. 12.24 КоАП РФ. Согласно второй части этой статьи, назначается более суровое наказание, если в результате нарушения правил безопасности дорожного движения потерпевшее лицо получает травму с умеренным здоровьем. Вышесказанное представляет собой предложение включить в ст. 5.27 КоАП РФ, часть третья, которая должна предусматривать квалифицирующий признак «деяние, предусмотренное частью первой, что повлекло по неосторожности причинение легкого или умеренного вреда здоровью потерпевшего». С учетом того, что состав административных правонарушений предусмотрен частично. 1 и 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, разработаны в соответствии с типом формальности, на наш взгляд, необходимо объединить оба вида ущерба для здоровья в рамках одной части, а не разбить их по частям, как это сделано, например, в ст. 12.24 КоАП РФ.

Кроме того, это вызывает сомнения относительно общей позиции законодателя в отношении ст. 143 Уголовного кодекса Российской Федерации, тот факт, что такие трудовые права, как право беременных женщин на работу и право на заработную плату в срок определённый трудовым договором, подлежат уголовно-правовой защите независимо от наступления любых негативных последствий, в то время как уголовное преступление законодатель связывает такие нарушения за нарушение права на безопасные условия труда с такими тяжкими последствиями, как лишение зрения, слуха, потеря конечностей, полная потеря профессиональной работоспособности или смерть. В данном случае Конституция Российской Федерации провозглашает, что основные права человека (включая труд) являются наивысшей ценностью, тогда защита этих прав должна осуществляться не выборочно, а комплексно и равнозначно, с их адекватным значением для личности и Общества в целом.

Рассмотрим теперь пример из судебной практики, так например Мелеузовский межрайонный прокурор обратился в суд с иском, указав, что 02 сентября 2011 г. Мелеузовской межрайонной прокуратурой совместно с Управления сельского хозяйства по Мелеузовскому району и г. Мелеуз РБ ФИО1 проведена проверка исполнения законодательства об охране труда в ЗАО «Колос», расположенном по адресу: РБ, <адрес обезличен>. В ходе проверки установлено, что в ЗАО «Колос» в нарушение требований трудового законодательства не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, в связи, с чем имеет место нарушение трудовых прав рабочих ЗАО «Колос» на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Просил признать бездействие ответчика в части не проведения аттестации рабочих мест незаконным, обязать ответчика провести аттестацию рабочих мест по условиям труда, всех имеющихся в организации рабочих мест.

В судебном заседании представитель истца - помощник Мелеузовского межрайонного прокурора Абубакирова Л.Р. поддержала иски и доводы заявления в полном объеме.

Представитель ответчика ЗАО «Колос» Валитова Э.Ш. иски признала в полном объеме. Суду пояснила, что проведение аттестации рабочих мест начато, идет подготовка документов.

Выслушав участников процесса, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

Ст. 37 Конституции РФ гарантирует право каждого гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

Согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, в том числе обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со ст. 211 Трудового кодекса РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании,

строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Согласно ст. 219 Трудового кодекса РФ каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Исходя из положений ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342-н установлены требования к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, оформлению и использованию результатов аттестации.

Требования Порядка распространяются на работодателей - юридических и физических лиц (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), а также на организации, оказывающие услуги по проведению аттестации рабочих мест независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В соответствии с п.п. 2, 4 указанного Порядка аттестация проводится в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов. Аттестации подлежат все рабочие места работодателя.

Судом установлено, что в ЗАО «Колос» аттестация рабочих мест в соответствии с требованиями трудового законодательства не проведена. Данный факт подтверждается информационным письмом Управления сельского хозяйства администрации муниципального района Мелеузовский район РБ от 07 сентября 2011 г. <№>, письменными объяснениями ... ЗАО «Колос» Валитовой Э.Ш. от 13 сентября 2011 г., справкой помощника Мелеузовского межрайонного прокурора Яруллина А.Р. от 20 сентября 2011 г. и не оспаривается представителем ответчика.

Представитель ответчика признал исковые требования.

Признание иска не противоречит закону, не нарушает права и законные интересы других лиц. Оснований для отказа в его принятии у суда не имеется.

При указанных обстоятельствах, исковое заявление прокурора подлежит удовлетворению в силу ст. 173 ГПК РФ.

Хотя суд, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ решил признать незаконным бездействие ЗАО «Колос», выразившееся в не проведении аттестации рабочих мест и обязать ЗАО «Колос» провести аттестацию рабочих мест по условиям труда, всех имеющихся в организации рабочих мест.

Мы считаем, что для усовершенствования уровня защиты прав трудящихся на безопасные условия труда в России, создания надежных гарантий для этого права и эффективной борьбы с производственным травматизмом и смертностью, учитывая катастрофическую ситуацию, российские предприятия требуется для криминализации преднамеренного размещения сотрудника в условиях, опасных для его жизни. К сожалению, в российской действительности нам пришлось иметь дело с такими возмутительными случаями. В этом смысле достаточно вспомнить ситуацию, предшествовавшую взрыву на руднике Юбилейной, в результате которого погибли 38 человек. По словам очевидцев, рудник сознательно снизил чувствительность датчиков автоматической газовой защиты, их запечатали газетами, покрытыми ватой. Как удалось установить в ходе расследования, руководство шахты было вынуждено пойти на нарушения безопасности горных инженеров, требуя выполнения плана.

Мы хотим обратить внимание на тот факт, что, предлагая такие трансформации, мы не говорим о тенденциозном отношении к лицам, виновным в авариях. Напротив, речь идет о создании либерального отношения к индальгенции, преступной халатности и, в некоторых случаях, к погоне за прибылью, ценой которой может стать жизнь или здоровье

человека. Поскольку нам удалось убедиться в этом на примере зарубежных источников уголовного права, такой подход в развитом, демократическом обществе воспринимается как единственный возможный и правильный.

Кроме того, учитывая, что несколько человек становятся жертвами уголовного нарушения правил охраны труда, необходимо предусмотреть более строгую ответственность за наступление таких последствий, как, например, это имеет место в уровне техники. 215, 216, 217, 219, 220, 263, 264, 268 и многих других статей Уголовного кодекса Российской Федерации.

Выше сказанное позволяет предложить новую редакцию ст. 143 УК РФ:

1. Нарушение правил промышленной безопасности или других правил охраны труда, совершенных лицом, на которое возложены обязанности по соблюдению настоящих правил, если это связано с умышленным размещением лица в опасных для жизни условиях, наказывается

2. Нарушение правил промышленной безопасности или других правил безопасности труда, совершенных лицом, на которое возложены обязанности по соблюдению настоящих правил, если это привело к причинению серьезного вреда здоровью человека, наказывается

3. Противоправное действие, предопределенное второе, повлекло по неосторожности смерть человека, наказывается

4. Противоправное действие, предусмотренное частью второй, повлекшей гибель двух или более лиц по небрежности, наказывается.

Чтобы иметь возможность предупредить влияние на себя и сотрудников, коллег неблагоприятных факторов рабочей среды, тем самым сохраняя жизнь и здоровье, каждый работник обязан следовать определенным правилам. Эти правила были преобразованы Трудовым кодексом Российской Федерации в обязанности работника в области охраны труда. Согласно статье 214 Трудового кодекса РФ, работник обязан:¹⁵

¹⁵ Щур Д.Л. Дисциплина труда и трудовой распорядок: правовое регулирование. Практическое справочное пособие. - М., Финпроцесс, 2011, с.79.

- придерживаться требованиям охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, ст.221 ТК РФ;

- осваивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, ст.225 ТК РФ;

- незамедлительно сообщить своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), ст.213 ТК РФ.

Исполнит или не исполнит работник возложенные на него ст.214 ТК РФ обязанности, зависит не только от него одного, работодатель должен создать для этого необходимые для работника условия:

1. До заключения трудового договора с работником при его трудоустройстве необходимо установить его пригодность для предстоящей трудовой деятельности, а также его способность приспособиться к своим условиям, для чего он использует испытательный срок для приема на работу (статья 70 Трудовой кодекс РФ).

2. Строя свою позицию на положениях ст.57 «Содержание трудового договора» ТК РФ, трудовым договором целесообразно предусмотреть обязанность работника соблюдать действующие в организации правила охраны труда, в том числе и правила внутреннего трудового распорядка. Соблюдение трудового договора является обязательным для его сторон.

Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что работнику, обладающему знаниями и согласием, возложена определенная обязанность, которую он должен сознательно соблюдать, зная, что нарушение условий трудового договора является дисциплинарным правонарушением, в отношении которого замечание, или увольнение может быть объявлено. Работник должен быть должным образом проинформирован о том, что в соответствии с подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса работник нарушает требования по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (авария на работе, авария, катастрофа) или сознательно создали опасность наступления. Такие последствия - дают основание для его увольнения по инициативе работодателя. Достаточно сообщить работнику о том, что в определенных случаях он может быть привлечен к другим видам ответственности в соответствии со статьей 419 ТК РФ.

2.2 ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Если мы говорим об обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя (ст.212 ТК РФ).

В соответствии с законодательством работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и технологических процессов, а также использоваться при изготовлении инструментов и сырья; Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников; Условия работы, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте; Режим работы и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; покупка и выпуск сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, стиральных и нейтрализационных средств за счет собственных средств в соответствии с нормами, установленными для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, а также О работе, проводимой в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; Обучение безопасным методам и методам работы и оказание первой помощи на рабочем месте, брифинг по охране труда, обучение на рабочем месте сотрудников и подтверждение их знаний в отношении требований охраны труда; Предотвращение работы лиц, не прошедших указанную подготовку, обучение, обучение и проверку знаний о требованиях охраны труда в установленном порядке; Организация мониторинга состояния условий труда на рабочем месте, а также правильность использования индивидуальной и коллективной защиты работниками; Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работы по охране труда в организации; В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организуют проведение за свой счет обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (во время работы) медицинских осмотров (экзаменов), обязательных психиатрических обследований Сотрудников, Чрезвычайные медицинские осмотры (опросы) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением их места работы (должности) и среднего заработка во время указанного медицинского осмотра (экзамена) обязательных психиатрических обследований; Не позволяя работникам выполнять свои трудовые обязанности без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических обследований, а также в случае медицинских противопоказаний; Информирование сотрудников об условиях и безопасности труда на рабочем месте, риск повреждения здоровья и репараций и средств индивидуальной защиты, на которые они имеют право; Предоставление федеральным органам исполнительной власти,

осуществляющим функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции контроля и надзора в установленной сфере деятельности, дополнительные полномочия Российской Федерации в области охраны труда, профсоюзные органы для контроля за соблюдением трудового законодательства и других актов, содержащих нормы труда Правовую информацию и документы, необходимые для осуществления их полномочий; Принятие мер по предотвращению несчастных случаев, сохранение жизни и здоровья работников в случае таких ситуаций, включая оказание первой помощи жертвам; Расследование и учет в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о профессиональных несчастных случаях и случаях профессиональных заболеваний; Санитарно-медицинская и профилактическая работа работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; Беспрепятственный доступ должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных осуществлять государственный надзор и контроль, органы Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов государственного контроля с целью проверки условий труда и безопасности и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; Исполнение поручений должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных осуществлять государственный надзор и контроль и рассмотрение представлений органами государственного контроля в сроки, установленные

Трудовым кодексом и другими федеральными законами; Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; Ознакомление работников с требованиями охраны труда; Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда работников, с учетом мнения избранного органа первичной профсоюзной организации или другого органа, уполномоченного работниками в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия местных нормативных актов; Наличие набора нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой их деятельности. При организации обеспечения безопасных условий и охраны труда тем или иным работодателем (или, как принято говорить, на корпоративном уровне управления) важно учитывать, что работодатель имеет право: (ст. 22 Трудового кодекса РФ): принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

При создании системы корпоративного управления охраной труда важно учитывать, что работодатель обязан создавать «нормальные» условия

труда, на которые на законном основании ссылаются: состояние помещений, сооружений, машин, оборудования и оборудования; Своевременное предоставление технической и другой необходимой документации для работы; Надлежащее качество материалов, инструментов, других средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; Условия работы, отвечающие требованиям безопасности и охраны труда.

Это основные обязанности работодателя, за неспособность которого он должен быть привлечен к ответственности в соответствии с применимым законодательством.

Исходя из этого и для того, чтобы все сотрудники знали о степени своей ответственности за нарушение правил охраны труда, в организации целесообразно создать специальный локальный нормативный акт в соответствии с установленной процедурой, статьей 8 ТК РФ, которая будет регулировать и определять такую ответственность. При разработке местного нормативного акта, регулирующего ответственность персонала за нарушение правил безопасности труда: ТК РФ, Уголовным кодексом РФ, Кодексом РФ об административных правонарушениях, Гражданским кодексом РФ (часть первая)¹⁶; Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации¹⁷, а также уставами и положениями о дисциплине, утверждаемыми согласно ст.189 ТК РФ.

2.3. ОДНОПОРЯДКОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Наряду с фактическим трудом и прилегающим к ним динамическим и статическим, материальным и нематериальным, а также некоторыми другими довольно традиционными разновидностями, В.Н. Скобелкин выделил, в

¹⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г. (в редакции от 13 июля 2015г.) (с изменения и дополнения, вступают в силу с 01 октября 2015) // СПС Консультант Плюс

¹⁷ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002г. (в редакции от 06 апреля 2015г.) (с изменениями и дополнениями, вступают в силу с 15.09.2015г.) // СПС Консультант Плюс

зависимости от состава элементов содержания трудовых отношений, разные порядки и односторонние коммуникации. Если первая разновидность хорошо известна, ее содержание - это обусловленные долгом права и обязанности сторон, то однопорядковые правоотношения строятся в соответствии с «право-правой» схемой или «обязанностью»¹⁸. Теоретически, несмотря на некоторую необычность и атипичность такой комбинации, и подобные разновидности, кажется, имеют право на существование. Так, В. Н. Протасов указывает на структуру правоотношения: «структура правоотношения как системы не является способом увязывания прав и обязанностей, а способом коммуникации субъектов на основе этих прав и обязанностей, посредством этих прав и обязанностей»¹⁹. Действительно, носители взаимных обязанностей в рассмотренных ниже примерах связаны не только друг с другом, но и с государством, которое достаточно детально регулирует такие отношения, у этих носителей абсолютно нет свободы выбора, т. е. это вопрос об очень конкретном способе общения субъектов.

В. Н. Скобелкин особенно отметил тот факт, что односторонние отношения, в которых имеются только права участников, чаще, чем те, которые состоят только из обязанностей. В качестве примера последней группы администрация обязана предоставить работнику защитные устройства, связанные с обязанностью использовать их сотрудником²⁰.

Этот пример кажется очень успешным и, в некотором роде, показательным для института охраны труда. Это связано с особой позицией этого института в отрасли и, возможно, на межотраслевом уровне, в масштабах всей системы российского права. Если во многих институтах трудового права в последние десятилетия переход к диспозитивному методу регулирования был четко обозначен как наиболее подходящие социально-экономические реалии, во всяком случае, к увеличению его доли в общей

¹⁸ См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. – М. : Вердикт-1М., 1999. – С. 132–133.

¹⁹ Протасов В. Н. Правоотношение как система. – М. : Юрид. лит., 1991. – С. 58.

²⁰ См.: Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 253. Об отношениях по схеме «право – право» см., также, к примеру: Попов В. И. Содержание субъективного права работника // Советское государство и право. – 1981. – № 6. – С. 86– 87.

секторальной системе, тогда проблемы Обеспечения здоровых и безопасных условий труда просто требуют преимущественно императивного. Однажды Л.Я. Гинцбург, формулируя характерные признаки «трудовых правовых отношений в целом» (абстрактные трудовые отношения), указал, что он, между прочим, по своей сути авторитарен. И этот авторитаризм в управлении производством, хотя в сочетании с участием коллектива рабочих и в рамках так называемых социалистических трудовых отношений²¹.

Похоже, что термин «авторитаризм» для стандартов безопасности труда в этом контексте чрезвычайно успешен в отношении характеристики их обязательства перед работниками и работодателем - независимо от особенностей рассматриваемого исторического периода, организационно-правовой формы, формы собственности и Другие специфические особенности. Мы можем сделать промежуточный вывод о том, что нормы обеспечения здоровых и безопасных условий труда всегда в основном необходимы - это следствие их назначения, то есть их характера.

Кстати, сформулированный в ст. 210 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) основные направления государственной политики в области охраны труда, которые российский работодатель должен вновь реализовать на местном уровне, выглядят достаточно авторитарными и не могут предполагать для последнего свободы усмотрения. Это касается различных аспектов: федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, государственной экспертизы условий труда, установления порядка аттестации рабочих мест для условий труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда и многие другие случаи.

Можно предположить, что редкие попытки законодателя либерализовать ситуацию в этой сфере останутся лишь попытками, а не полностью конструктивными.

²¹ См.: Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М. : Наука, 1977. – С. 35, 38 и далее.

Типичным примером является новая версия части 1 ст. 222 ТК РФ, что позволило работодателям вместо предоставления работникам молока и эквивалентного продовольствия предоставить им компенсацию, эквивалентную стоимости молока. Похоже, что уровень правовой грамотности типичного современного работника не всегда позволяет ему самостоятельно заботиться о своем здоровье, что подтверждается рядом практических примеров. В таких ситуациях, как правило, требуется энергичное вмешательство государства через его уполномоченные органы, чтобы обеспечить защиту нарушенного конституционного права работника на работу в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Ст. 212 ТК РФ «Обязательства работодателя по обеспечению безопасных условий труда и безопасности» является отличным примером распространенности в этой области правоотношений, состоящей только из обязанностей сторон, а не только работодателя, как указано в его названии. Фактически соблюдение требований охраны труда в подавляющем большинстве случаев носит взаимный характер - в противном случае государство, общество и отдельная личность платят чрезмерно высокую цену за их невыполнение.

Таким образом, с одной стороны, работодатель обязан обеспечить работника средствами индивидуальной и коллективной защиты - если на него влияют в процессе трудовой деятельности некоторые неблагоприятные факторы - физические, химические. С другой стороны, Согласно ст. 214 Трудового Кодекса, работник обязан правильно применить эти средства. Как можно видеть, исходя из специфики ситуации, объективно невозможно предоставить работнику определенную свободу в распоряжении полученной личной защитной экипировки. Конечно, мы не должны забывать, что работник имеет право требовать от работодателя, полагающегося на него, в зависимости от специфики труда, специальной одежды, обуви, моющих и нейтрализующих агентов. Кроме того, часть 3 ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации говорится, что работник имеет право отказаться от

выполнения работы, если его работодатель не предоставляет соответствующих средств защиты, поскольку существует определенная форма принуждения к труду.

При таком совпадении в определенной степени к правам и обязательствам следует, очевидно, прибегать правило, сформулированное В. Н. Скобелькиным: «можно сказать, что в тех случаях, когда право и обязанность одного субъекта совпадают, первое преобладает над вторым, если Закон, предоставленный Этот субъект может выбирать (действовать или нет). В отсутствие такого выбора преимущество остается за обязанностью»²².

Совпадают без каких-либо вопросов, например, обязанность работодателя обучать сотрудников безопасным методам и методам выполнения работы и обязанность работника в установленное время пройти такую подготовку (инструктаж, обучение, тестирование знаний). Более того, принимая во внимание специфику норм института, в большинстве случаев существует определенная последовательность возникновения обязательств со стороны сторон - как правило, последние сначала возникают у работодателя, а затем у работника. Однако есть исключения.

Таким образом, ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации содержит весьма характерная обязанность работника «незамедлительно уведомить своего непосредственного или превосходящего руководителя о любой ситуации, которая угрожает жизни и здоровью людей, о любой аварии, произошедшей на рабочем месте, или о ухудшение его здоровья, в том числе появление признаков острого профессионального заболевания (отравления)». Работник обязан немедленно сообщить работодателю об ухудшении состояния здоровья или других чрезвычайных ситуациях, а работодатель, в свою очередь, должен как можно скорее ответить - направить сотрудника на медицинское обследование, обеспечить его доставку медицинскому персоналу и профилактическое учреждение экстренной

²² Скобелкин В. Н. Указ. соч. – С. 254.

медицинской помощи, приостановить оборудование, деятельность структурного подразделения.

Занимательно, что индивидуальные обязанности сторон однопорядковых правовых отношений закреплены не только в положениях раздела X ТК РФ, но также могут быть установлены в других статьях Кодекса. Итак, согласно уже упомянутому искусству. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сотрудник, в свою очередь, должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, которые применяются к работодателю, то есть мы приходим к аналогичному выводу на основании положений ст. 189 ТК РФ.

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать довольно широкое распространение, наряду с разнопорядковыми отношениями по охране труда, состоящих исключительно из обязанностей сторон.

В то же время следует признать, что практически невозможно создать правовые отношения в рассматриваемой сфере, состоящей только из прав субъектов.

Исключения из этого правила можно найти, при желании, немного, и эти исключения относятся к случаям, когда законодатель пытается дать сторонам трудовых правоотношений свободу усмотрения, а ранее в тех же случаях пресловутая свобода не существовала в принципе.

Примером является уже упомянутая выше возможность предоставить работнику денежную компенсацию вместо предоставления ему молока или аналогичных пищевых продуктов. Работнику в таком случае необходимо обратиться с письменным заявлением к работодателю за соответствующую сумму денег, и работодатель имеет право произвести такую замену. До внесения соответствующих изменений в ст. 222 ТК РФ на протяжении

десятилетий воспрещалось заменять подобной компенсацией молоко, равно как и выдавать его за несколько смен вперед либо позднее.²³

Существование в широком масштабе института безопасности труда однопорядковых правоотношений демонстрирует нам гуманистическую сущность отрасли, сохранение ее защитной направленности даже в пресловутой рыночной экономике. Главная проблема, как обычно, заключается в практической реализации определенных правовых норм, но это не относится к нашим теоретическим исследованиям.

²³ Уже новейшее российское законодательство о труде с незначительными изменениями восприняло положения Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1987 г., которым были утверждены нормы и условия бесплатного обеспечения определённых категорий работников молоком и другими равноценными продуктами (см.: Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1988. – № 4). И Трудовой кодекс Российской Федерации в первоначальной редакции не являлся исключением в этом плане – изменения в упоминающуюся ранее ст. 222 были внесены лишь Федеральным законом от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Из выше сказанного можно сделать выводы о том, что порядок регуляции охраны труда является одним из важных вопросов трудовых отношений между работником и работодателем. Охрана труда считается одним из центральных направлений социальной политики государства.

Концепцию охраны труда можно выявить по двум основным аспектам. Во-первых, охрана труда должна рассматриваться как система правовых мер, что означает комплекс отдельных мер по созданию безопасности работников в процессе работы. Во втором смысле охрана труда представляет собой детальную организацию норм, регулирующих отношения в области охраны труда для работников и другие тесно связанные отношения, которые вместе образуют независимый правовой институт в качестве охраны труда.

Источниками взаимоотношений в области охраны труда в России являются Конституция Российской Федерации, акты международного уровня в области охраны труда, ратифицированные нашей страной, федеральные нормативные акты субъектов, а также различные стандартные, секторальные (межотраслевые) Правила и правила.

Правовой статус работников в области охраны труда определяется совокупностью прав, гарантий, обязанностей работников, а также мер юридической ответственности за ненадлежащее исполнение работниками своих обязанностей. Источником этого является комплекс нормативно-правовых актов в области охраны труда, а также акты договорного характера (коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры).

Законодатель определяет статус работодателя в области охраны труда как набор прав, гарантий и обязанностей, которые напрямую связаны с правами и обязанностями работников, а существующая нормативная база предусматривает широкий спектр правовых мер. Ответственность должностных лиц и работодателей в области охраны труда.

Охрана труда отвечает за безопасность и здоровье сотрудников в сфере трудового процесса. Обеспечивает технические средства для предотвращения вредных факторов которые могут отрицательно воздействовать на работников.

Требования охраны труда - стандарты безопасности, установленные по инструкции.

В стандарты безопасности труда входят - критерии и нормативы для сохранения здоровья в трудовой деятельности.

Так же существует профессиональный риск - вредные производственные факторы которые могут причинить вред здоровью при исполнении обязанностей по трудовому договору.

Но также есть и управление профессиональными рисками, они включают в себя оценку и снижению рисков уровня вреда жизни.

Основные направления в области охраны труда.

- сохранение здоровья работников
- профилактика от несчастных случаев
- учет профессиональных заболеваний и несчастных случаев
- реализация федеральных законов
- экспертиза качества
- государственная экспертиза условий труда
- компенсация за работу с вредными условиями
- защита интересов пострадавших работников
- международное сотрудничество в области охраны труда

Обеспечение индивидуальной и коллективной защиты работников.

Обеспечение работодателя от безопасных условий охраны труда.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила,

процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Также работодатель должен обеспечить безопасность при строительстве различных видов сооружений, а также материалы, инструменты и т.д.

Выдача собственных средств на специальную одежду и обувь, смывающих средств в обязанности сертифицированные и производство работы в положенных температурных условиях:

- обучение по оказанию помощи пострадавшему;
- контроль за состояние рабочих мест;
- недопущение к работе лиц не прошедших инструктаж по охране труда;
- недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без медицинских осмотров;
- информирование о риске и о полагающихся компенсациях;
- предотвращений аварийных ситуаций;
- санитарно бытовое обслуживание;
- медицинские работники;
- социальное страхование работников;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Работники, чья работа связана с транспортом или подземными работами для лиц младше 21 года проходят медицинские осмотры, для того, чтобы узнать пригодность рабочего.

Работники, которые работают в торговле, пищевой промышленности и т.д. проходят медицинское обследование в целях охраны здоровья.

Для отдельных категорий работников медицинские обследования проводятся до рабочего дня и после. Время прохождения медицинских осмотров включают в график работы.

Осмотр может включать в себя химико-токсикологические исследование на наличие наркотиков, метаболитов и психотропные вещества.

Работники, связанные с источниками повышенной опасности проходят обязательно психиатрическое освидетельствование один раз в пять лет и осуществляется это за счет работодателя.

Работник в свою очередь обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- пройти обучение по оказанию первой помощи, стажировку;
- обязан говорить своему работодателю или вышестоящего руководителя об опасности вреду здоровью или жизни людей, об ухудшению здоровья, об отравлении;
- проходить медицинские осмотры.

Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда.

Проекты строительства производственного оборудования, оно должно соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию.

Проведение экспертизы проектной документации и осуществлению государственного строительного надзора.

Федеральные органы осуществляют контроль в установленной сфере деятельности.

В производстве нельзя применение опасных и вредных веществ.

В случае их использования работодатель обязан обеспечить меры по сохранению здоровья работников.

При изучении этой темы было рассмотрено большое количество нормативных правовых актов, регулирующих организацию охраны труда, порядок расследования, обработки, учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. Следовательно, мы делаем вывод, что перед лицом законодательных органов государство пытается

принять все необходимые меры для устранения возникающих проблем в области охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве, уменьшения сокращения этих случаев до Минимум. Но полностью в связи с развитием технического прогресса и развитием новых технологий производства почти невозможно предусмотреть все.

Исходя из вышесказанного, очевидно, что законодателю необходимо усилить контроль за работой инспекторов труда и ужесточить санкции за безответственность, в результате небрежной работы увеличивается вероятность причинения работнику вреда здоровью, а также лишения. Самое ценное, что у человека есть - жизнь.

Исходя из этого, наша работа актуальна и по сей день, так как работник должен знать, какие обязанности он несет за несоблюдение условий охраны труда, какие права и обязанности он имеет, а также необходим для работодателя провести процедуру расследования несчастных случаев на производстве.

Мы считаем, что реализация этих предложений повысит эффективность правового регулирования охраны труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные правовые акты:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета, N 256, 31.12.2001.
3. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 07.02.2017) // Российская газета. № 238-239. 08.12.1994.
4. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Российская газета. № 220. 20.11.2002.
5. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.
6. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017, с изм. от 23.05.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.05.2017) // Российская газета, N 256, 31.12.2001.
7. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Собрание законодательства РФ, 03.08.1998, N 31, ст. 3803.
8. 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.

9. Постановление Минтруда РФ №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» от 08.02.2000 № 1420. // Бюллетень Министерства труда РФ, 2000. - № 2-3.
10. Постановление Минтруда РФ «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях» от 22.01.2001 № 10 // Бюллетень Минтруда РФ. - 2001. - № 4.
11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2006г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» (в редакции от 12 февраля 2014г.) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, 2014, N 4.
12. Приложение постановления Минтруда РФ №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» от 08.02.2000г. // Бюллетень Министерства труда РФ, № 3, 2000.

2. Специальная литература:

1. Абрамов Н.Р. Охрана труда: ответственность работодателя и требования к проведению обучения работников. Охрана труда и пожарная безопасность, №7, 2015.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. - М., ЗАО Юстицинформ, 2005.
3. Богатыренко З. С. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. - М., Издательство "Дело и сервис", 2011.
4. Бойченко Т.А. Обязанность работодателя по обеспечению охраны труда // Современные проблемы юридической науки. Сборник статей. - Томск, Вып. 2., 2003.
5. Буянова М.О. Трудовое право России. Учебное пособие. - М., Проспект, 2010.

6. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право. Учебник. - М., Юрайт, 2011.
7. Гув А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М., Система Консультант Плюс, 2011.
8. Жданкин Н.А. Охрана труда как важнейший элемент конкурентоспособности предприятия // Трудовое право. №2. - М., 2005.
9. Збышко Б.Г. Особенности регулирования охраны труда // Трудовое право. - М., 2004, № 11.
10. Защита трудовых прав работников органами федеральной инспекции труда как форма реализации конституционного принципа свободы труда / Под ред. В.С. Бердычевского. - М., 2003.
11. Игнатюк Н.А., Шептулина Н.Н. О государственном управлении охраной труда // Журнал российского права. - М., Норма, 2003, № 5.
12. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.- М., 2003, с.463.
13. Киселев И.Я. Трудовое право. Учебник. - М., Юнити, 2010.
14. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М., Юристь, 2005.
15. Королькова Т.В. Раздел "Охрана труда" в обновленном ТК РФ // Вопросы трудового права. № 5. - М., 2010.
16. Крапивин О.М., Власов В.И. Правовые основы охраны труда. - М., ООО «Новая правовая культура», 2005.
17. Конституционно-правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации / Под ред. П.Г. Алексеенко. - М., 2006.
18. Коршунов Ю.Н. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. – М., 2006.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // Под ред. В.В. Глазырина, В.В. Надвиковой. - М., 2006.

20. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. / Под ред. Ю.Н. Коршунова, Т.Ю. Коршуновой, М.И.Кучмы, Б.А. Шеломова. - М., Спарк, 2005.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н.Гусова. - М., ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2003.
22. Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву. Монография. - Томск, 2009.
23. Михайлов Ю.М. Сборник инструкций по охране труда. - М., Альфа – Пресс, 2010.
24. Основы безопасности жизнедеятельности. Учебник 3 издание/ Под редакцией Касьяновой Г.Ю. - М., Абакс, 2011.
25. Ответственность работника и работодателя. Практические рекомендации. Пособие./ Под редакцией Г.Ю. Касьяновой. - М., Абакс, 2011.
26. Охрана труда: вопросы правового регулирования / Под ред. В.И. Власова, О.М. Крапивина. - М., 2006.
27. Охрана труда. Справочник. /Под редакцией Э.А. Арустамова. - М., Дашков и К, 2008.
28. Охрана труда. Теория, практика, комментарии законодательства // Под ред. Д.А.Кухаренко, А.Ю. Кухаренко. - М., 2006.
29. Пластинина Н. Ошибки при увольнении за нарушение требований охраны труда. «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», №11, 2013.
30. Правовые основы охраны и безопасности труда в Российской Федерации / Под ред. В.В. Трумель. - М., 2006.
31. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие. - М., Изд-во «Экзамен», 2005.
32. Рудаков А.А. Правовое регулирование охраны труда Трудовым кодексом России. - М., 2005.

33. Соловьев А., Фролов О. Принципы управления охраной труда // Охрана труда и социальное страхование. № 4 – 5, 2007.
34. Степанов Б.М. Нормативные правовые основы охраны труда в Российской Федерации. <http://www.rosteplo.ru> 2015.
35. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное. - М., Изд. Тихомирова М.Ю., 2004.
36. Трудовое право. / Под ред. Н.А. Абузьярова. - М., 2008.
37. Трудовое право. Учебник. 4-е изд. / Под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - М., Юнити, 2010.
38. Трудовое право России: Учебник/Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. - М., 2009.
39. Трудовое право России: Учебник для вузов/Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. - М., 2007.
40. Трудовое право России: учебник/Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2007.
41. Трудовое право России. Учебник для вузов/Под ред. С.П. Маврина, М.В. Филипповой, Е.Б. Хохлова. - С-Пб., 2009.
42. Трудовое право России. /Под ред. Ю.П.Орловского, А.Ф.Нуртдинова. - М., 2008.