



**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)  
Кафедра «Безопасность жизнедеятельности»

# **Введение в специальность**

Конспект лекций

**Самара**  
**Самарский государственный технический университет**  
**2016**

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ .....	3
1.1. Мироззренческий аспект обеспечения безопасности ....	3
1.2. Исторический аспект обеспечения безопасности .....	3
1.3. Физиологический аспект обеспечения безопасности .....	4
1.4. Психологический аспект обеспечения безопасности .....	5
1.5. Воспитательный аспект обеспечения безопасности .....	8
1.6. Экономический аспект обеспечения безопасности .....	9
1.7. Социальный аспект обеспечения безопасности .....	9
2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА .....	11
2.1. Основные положения трудового права .....	11
2.2. Правовые основы охраны труда .....	20
2.3. Управление охраной труда на предприятии .....	24
2.4. Государственный надзор и контроль охраны труда .....	28
2.5. Общественный контроль охраны труда .....	29

# **1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

## **1.1. Мироззренческий аспект обеспечения безопасности**

Мироззренческая подготовка к безопасной жизнедеятельности предполагает формирование системы обобщенных понятий о причинах возникновения вредных, опасных и экстремальных ситуаций, о взаимосвязи внешних и внутренних факторов возникновения опасности и вредности, о соотношении опасных и вредных факторов в жизни человека, о роли личности в предупреждении и преодолении опасных ситуаций и т.д.

Мироззрение складывается из двух компонентов: понятия и убеждения. Понятия составляют основу взглядов, т.е. идей, теоретических концепций, принятых человеком в качестве достоверных. Взгляды объясняют взаимосвязь поведения человека с уровнем его безопасности, служат ориентирами в отношениях, оценках, решениях, поступках.

Убеждения – это такие знания, идеи, концепции, в которые человек верит как в истину, предпринимает волевые усилия и практические действия в целях их осуществления.

Готовности к безопасной жизнедеятельности способствуют убеждения в наличии объективных возможностей для предупреждения и преодоления опасных ситуаций, в способности человека к активным и успешным действиям по распознаванию и прогнозированию опасных ситуаций, предупреждению их возникновения, преодолению в ходе целенаправленной деятельности с учетом закономерностей безопасной жизнедеятельности.

## **1.2. Исторический аспект обеспечения безопасности**

Существуют учения, внесшие вклад в развитие безопасности деятельности человека. Аристотель (384-322 гг. до н. э.) и Гиппократ (460-377 гг. до н. э.) в своих трудах рассматривали условия труда.

Парацельс (1493-1541) изучал опасности, связанные с горным делом. Агрикола (1494-1555) изложил вопросы охраны труда в своей работе «О горном деле». Рамацини (1683-1714) заложил основы профессиональной гигиены, написал книгу «О болезнях ремесленников». М. В. Ломоносов (1711-1765) написал основополагающие работы по безопасности труда в горном деле. К. Маркс (1818-1883) и Ф. Энгельс (1820-1895) исследовали условия труда и безопасности человека как фактор социально-экономического развития общества. В. И. Ленин (1870— 1924) изучал условия труда как фактор роста революционного настроения масс.

Значительный вклад в развитие теории безопасности деятельности внесли русские ученые В. Л. Кирпичев (1895-1913), А. А. Пресс (1857-1930), Д. П. Никольский (1855-1918), В. А. Левицкий (1867-1936), А. А. Скочинский (1874-1960), С. И. Каплун (1877-1943) и другие.

Проблемам безопасности развития техносферы посвящены труды академика В. А. Легасова.

### **1.3. Физиологический аспект обеспечения безопасности**

Важным условием обеспечения безопасности жизнедеятельности является сохранение работником высокой работоспособности.

Под работоспособностью понимают функциональные возможности организма человека при выполнении конкретной работы. Её характеризуют производительностью труда, субъективным или функциональным состоянием работающих.

В зависимости от поставленных целей, в сменной динамике работоспособности выделяют три укрупнённых или пять фаз.

Первую, продолжительностью до часа, называют периодом вработываемости. Выражается он в постепенном нарастании работоспособности, а с физиологической точки зрения сводится к объединению в целостную функциональную систему нервных центров, регулирующих те функции человека, которые обеспечивают выполнение работы.

Вторая называется периодом оптимальной работоспособности. Функциональное состояние человека определяется как устойчивое рабочее состояние. Все изменения показателей функций организма адекватны той нагрузке, которую испытывает человек.

Период оптимальной работоспособности постепенно переходит в период полной компенсации. Отличительной чертой его является возникновение признаков утомления, которое компенсируется волевым усилием человека и положительной мотивацией его к работе. Этот период практически не отличается от предыдущего.

Четвертая фаза называется периодом неустойчивой компенсации и характеризуется снижением работоспособности. В это время наблюдается чувство усталости, разнообразие в изменении показателей различных систем, которое возникает в тех органах, которые обеспечивают выполнение работы, например, в зрительном анализаторе.

Следующий – пятый период, характерен прогрессирующим снижением работоспособности, выражающимся в уменьшении продуктивности и эффективности работы, функциональных сдвигах, неадекватных выполняемой деятельности.

При укрупнённом рассмотрении объединяют второй с третьим и четвёртый с пятым периоды.

Работоспособность связывают с режимом труда и отдыха, условиями и рационализацией труда, другими факторами, в том числе, с травмоопасностью. Чаще всего указывается на совпадение сменных динамик производительности труда и травматизма. Объясняют его темпом работы: при высокой производительности наибольшая скорость выполнения рабочих операций и, как следствие – неадекватные действия.

Некоторое различие динамик обосновывают отличающейся от сменной производительности кривой допускаемых работающими ошибок в результате развития утомления.

*Утомление* - совокупность физиологических процессов, возникающих в связи с продолжительной и интенсивной работой и ведущих к временному понижению работоспособности. Состояние утомления обычно сопровождается характерным ощущением, которое обозначают словом «усталость».

В целом, работоспособность зависит от двух факторов – вработываемости и утомления. Оба фактора действуют в противоположных направлениях, но в начале работы перевес имеет первый, а затем второй.

#### 1.4. Психологический аспект обеспечения безопасности

В процессе деятельности наряду с производственными факторами, представляющими опасность для человека, существуют факторы защищающие (или способные защитить) его от этой опасности. Обе группы факторов находятся в тесной и сложной взаимосвязи.

Их можно представить в виде блок-схемы (рис. 1.1), которая позволяет проследить прямые и обратные связи, приводящие к фактически достигнутому уровню безопасности труда.

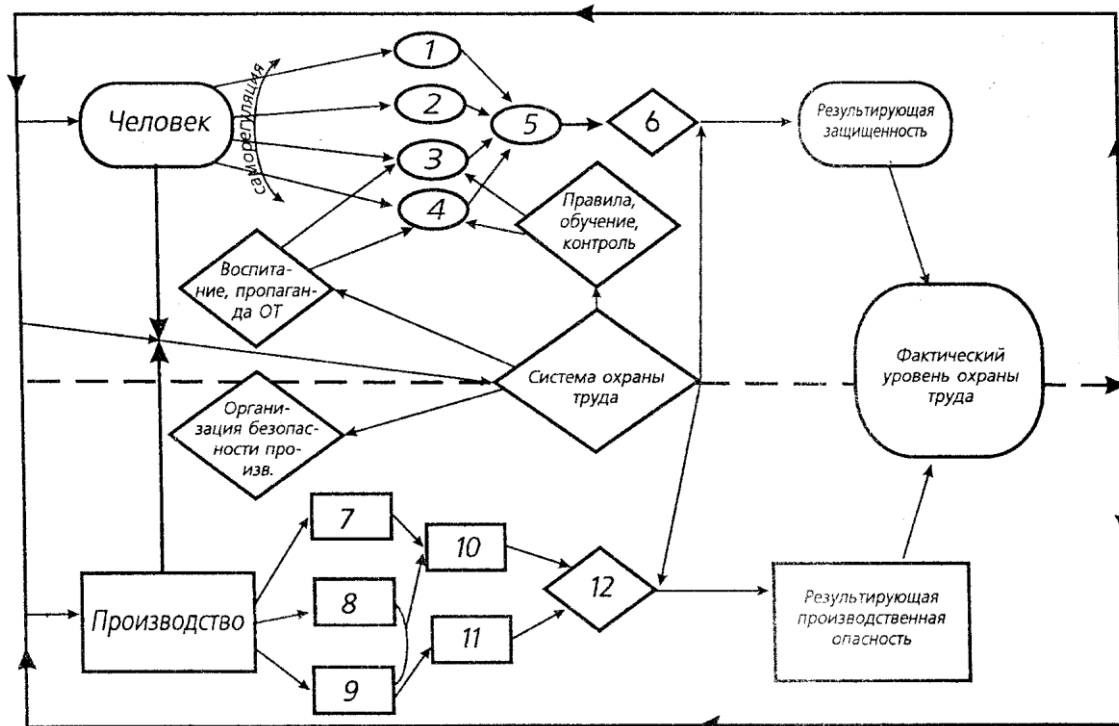


Рис. 1.1. Блок-схема факторов, определяющих безопасность труда

На рисунке цифрами обозначено:

1. безусловные рефлекс самосохранения;
2. психофизиологические качества и состояния;

3. профессиональные навыки и умения;
4. мотивы труда и его безопасности;
5. индивидуальная защищенность;
6. индивидуальные средства защиты;
7. работы с повышенной опасностью;
8. дополнительная опасность;
9. обычные работы;
10. высокая опасность;
11. невысокая опасность;
12. стационарные средства защиты.

Из процесса трудовой деятельности выделены, с одной стороны, *человек*, а с другой - *производство* как пространство, в которое включены предметы и орудия труда, а также окружающая среда.

Человеку присущ целый набор *безусловных рефлексов*, которыми он неосознанно отвечает на различные опасности. Большую способность противостоять опасностям и надежность функционирования обеспечивает структурная избыточность человека. Эта избыточность существует в материальном (дублирование органов, способность взаимокompенсации органов) и в информационном плане (резервирование органов восприятия, хранения и переработки информации).

*Психофизиологические качества и состояния* проявляются в чувствительности человека к обнаружению опасности, скорости реакции на нее, в эмоциональных реакциях на опасность. Они зависят от индивидуальных особенностей человека, в частности от особенностей его нервной системы. Например, состояние тревоги усиливает способность к быстрому обнаружению опасности, а состояние утомления — снижает эту способность.

Важным фактором способности человека противодействовать производственной опасности являются его профессиональные качества и опыт, которые проявляются в виде *навыков и умения*. Причем, подразумеваются не столько навыки и умения достигать цели действия, сколько навыки и умения достигать этой цели наиболее безопасным путем.

*Степень мотивации* к труду и его безопасности является существенным фактором самосохранения человека в условиях производственной опасности.

Эти факторы можно обобщить следующим образом:

1 - чисто *биологический*. Фактор, вытекающий из природных свойств человека и проявляющийся в "бессознательной регуляции";

2 - фактор, определяющий индивидуальные особенности *психического отражения* и *психических функций*,

3 - фактор, определяемый опытом человека (навыки, знания и умения - как результат обучения и самообучения);

4 - фактор, характеризующий *направленность* человека (мотивы, интересы, установки и т.п.

Поскольку человек является гибкой *саморегулирующейся* биологической системой он потенциально способен использовать свои возможности для достижения цели, избегая при этом опасности. Например, человек с низкими психофизиологическими качествами может обеспечить требуемую безопасность за счет развития профессиональных качеств и высокой мотивации к безопасному труду (безопасность дороже денег). Наоборот, человек с высокими биологическими, психофизиологическими и профессиональными качествами может быть плохо защищен от опасности из-за слабой мотивации именно к безопасному труду (зарплата дороже здоровья).

«Последовательная» модель изображает ряд ситуаций, ведущих либо к несчастному случаю, либо к его предупреждению в зависимости от психофизиологических характеристик человека (рис. 1.2).

Каждая из стадий представляет специфические компоненты поведения, заложенные в личности работника.

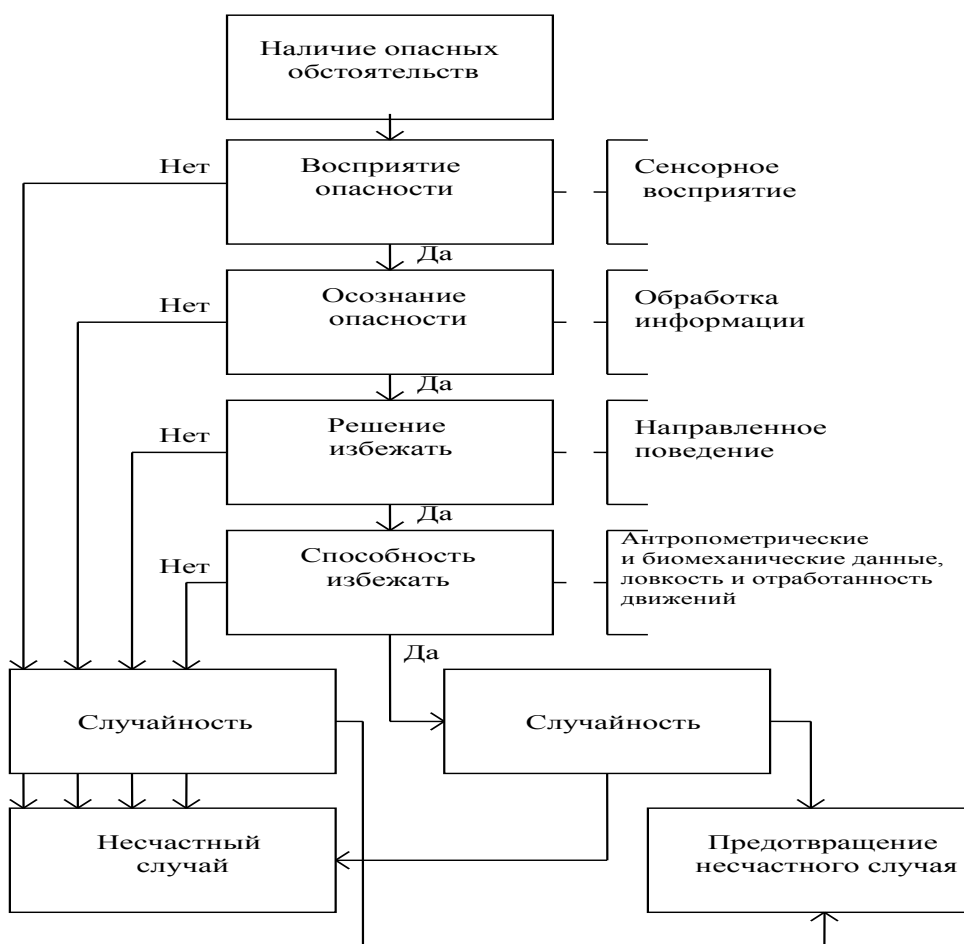


Рис. 1.2. Последовательность ситуаций, ведущих к несчастному случаю

## **1.5. Воспитательный аспект обеспечения безопасности**

Воспитательный аспект сводится к воспитанию культуры безопасности жизнедеятельности: культуры личной безопасности и культуры обеспечения среды обитания.

Он направлен на формирование у человека готовности к предупреждению и преодолению опасных ситуаций.

Структура воспитания культуры личной безопасности состоит из следующих компонентов: воспитание мотивации к безопасности, формирование системы знаний об источниках опасности и вредности, а также средствах их предупреждения и разработки мероприятий по их устранению, формирование системы умений и навыков безопасного поведения в условиях среды обитания, воспитание личностных качеств, способствующих предупреждению и преодолению опасных ситуаций, психологическая подготовка к безопасному поведению.

Воспитание мотивации к безопасности у человека формируется под влиянием социальных, педагогических и иных факторов. Оно реализуется тремя основными тенденциями.

В первом случае формируется человек, склонный к саморазрушению, у которого не только отсутствует мотивация к безопасности, но имеется противоположная мотивация, проявляющаяся в готовности к целенаправленному созданию опасных ситуаций либо неосознанному влечению к вредным последствиям, к жертвенности, мученичеству и т.д. Такой человек склонен к неоправданному повышенному риску, ведет нездоровый образ жизни, сам создает опасные ситуации. Во втором случае формируется преувеличенное стремление к безопасности, стремление всецело контролировать события, полностью исключить риск попасть в опасные ситуации. Такой человек может быть «перестраховщиком», излишне осторожным и предусмотрительным. Крайнее выражение данной тенденции проявляется в боязливости, нерешительности. Третья тенденция проявляется в стремлении обеспечить свою личную безопасность, безопасность окружающих людей. Такой человек стремится к полноценной жизни, не лишенной элементов риска, при этом он осознанно ставит цели, реализация которых помогает эффективно предвидеть, предупреждать, преодолевать опасные ситуации.

Формирование системы знаний о безопасной жизнедеятельности происходит в процессе воспитания и обучения на протяжении всего жизненного цикла человека. Оно осуществляется усвоением следующих элементов:

- Системы знаний об источниках опасности и вредности, их видах (например, о типах опасности, вредных факторов, видах экстремальных ситуаций и т.д.), распространенности, условиях и причинах их возникновения.

- Информации о характере действия опасных и вредных факторов



на человека в различных условиях.

- Сведений о типичных ошибках людей, неправильных действиях, которые порождают опасные ситуации или не позволяют человеку предвидеть и преодолеть неблагоприятные последствия внешних факторов опасности и риска.

- Системы знаний о средствах, способах, правилах, принципах поведения, деятельности по предупреждению и преодолению опасных ситуаций.

- Информации об условиях, которые следует учитывать при выборе и использовании средств и способов предупреждения и преодоления опасных ситуаций.

### **1.6. Экономический аспект обеспечения безопасности**

Экономическое обеспечение безопасности жизнедеятельности складывается из затрат на улучшение условий труда и потерь, если они находятся в неудовлетворительном состоянии.

Затраты бывают единовременные и текущие. Единовременные затраты финансируются за счет амортизационных отчислений, банковского кредита, капитальных вложений и других, текущие полностью ложатся на себестоимость выпускаемой продукции.

*Потери складываются из:*

- прямого ущерба от снижения производительности труда, увеличения численности работающих для компенсации больных, снижения работоспособности, повышения текучести кадров, роста потерь от брака и т.п.;

- затрат на компенсацию от неблагоприятных условий труда связанных с повышением тарифных ставок и должностных окладов, сокращением рабочего дня, дополнительным отпуском, лечебно-профилактическим питанием, льготным пенсионным возрастом и тому подобное;

- затрат на возмещение последствий тяжелых и вредных условий труда в виде оплаты недоработок единовременных пособий и т.п.;

- затрат на компенсацию потери трудоспособности в случае возникновения травматизма и профзаболеваемости в виде оплаты стоимости испорченного оборудования, инструмента, сооружений, ремонтных работ, затрат на переквалификацию и тому подобное;

- увеличения выплат в фонд социального страхования на обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

### **1.7. Социальный аспект обеспечения безопасности**

Социальный аспект обеспечения безопасности жизнедеятельности состоит в сохранении жизни и здоровья работающих. Социальный ущерб опре-

деляется числом работающих у которых ухудшилось здоровье.

Социальную эффективность мероприятий (С) по улучшению условий труда в % можно подсчитать по формуле

$$\tilde{N} = \left( 1 - \frac{P_2 D_2}{P_1 D_1} \right) \cdot 100,$$

где  $D_1$  и  $D_2$  – число работающих во вредных условиях труда до и после внедрения мероприятий по их улучшению.

$P_1$  и  $P_2$  – соответственно вероятность повреждения здоровья работающих.

Ориентировочно вероятность повреждения здоровья работающих можно определить по таблице 1.1.

Таблица 1.1

***Вероятность повреждения здоровья работающих***

Класс условий труда		Продолжительность работы $t$ , лет				
		5	10	15	20	25
Оптимальный 1		0,01	0,03	0,05	0,06	0,07
Допустимый 2		0,04	0,1	0,14	0,16	0,16
Вредные	3.1	0,07	0,17	0,24	0,28	0,29
	3.2	0,12	0,29	0,37	0,42	0,43
	3.3	0,18	0,48	0,53	0,58	0,60
	3.4	0,26	0,55	0,71	0,78	0,78
Опасные		0,36	0,71	0,83	0,87	0,84

Положительному социальному эффекту отвечают значения  $C > 0$ .

Социально эффективными могут оказаться и также мероприятия, при которых условия труда несколько ухудшились, но число работающих подвергающихся воздействию вредности уменьшилось.

Пусть в результате внедрения мероприятий класс условий труда изменился с 3.1 до 3.2, но число работающих уменьшилось вдвое ( $D_1 / D_2 = 2$ ). Тогда через пять лет социальная эффективность таких мероприятий составит:

$$C = (1 - 0.09/2 \cdot 0,07) \cdot 100 = 36 \%,$$

что соответствует такому же уменьшению профессиональной заболеваемости.

В то же время улучшение условий труда при одновременном увеличении числа рабочих подвергающихся их влиянию, может привести к росту за-

болеваемости, т.е. отрицательному социальному эффекту.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

### 2.1. Основные положения трудового права

Согласно Конституции РФ каждый гражданин России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37), на охрану здоровья и бесплатную медицинскую помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения (ст. 41), на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 53), на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением (ст. 42). Скрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с Конституцией РФ (ст. 41, п. 3).

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

В Конституции РФ (ст. 37) закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Провозглашенный ст. 210 приоритет сохранения жизни и здоровья работников по отношению к любым другим результатам трудовой деятельности является общечеловеческим принципом, соответствующим Всеобщей декларации прав человека. Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, декларациям и конференциям МОТ, международным обязательствам России, принятым в рамках Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека, и основанным на положениях ст. 7 и 37 Конституции РФ. Закрепление именно этого принципа в ТК РФ выдвигает на первое место обязанность организаторов производства и иных видов трудовой деятельности обеспечить безопасные и благоприятные условия труда его участников.

Особое значение приобретает закрепленный в ст. 20 метод решения задач в области охраны труда. Метод разработки и реализации федеральных целевых отраслевых целевых программ улучшения условий труда.

*Принудительный труд* - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

*К принудительному труду относятся:*

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты

либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Принудительный труд запрещен.

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

Трудовым Кодексом;

иными федеральными законами;

указами Президента Российской Федерации;

постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;

конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому Кодексу.

В случае противоречий между Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс.

*Трудовой договор* - соглашение между работодателем и работником. В соответствии с ним работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом. А также законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Существенными условиями трудового договора являются:

место работы (с указанием структурного подразделения);  
дата начала работы;  
наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;  
права и обязанности работника;  
права и обязанности работодателя;  
характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;  
режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);  
условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);  
виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании. О неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;  
на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Кодексом и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:  
ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

сокращения численности или штата работников организации;  
несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;  
недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:  
прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

*Время отдыха* - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие, праздничные дни;

отпуска.

*Дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие *дисциплинарные взыскания*:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.



Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

*Дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

*Правила внутреннего трудового распорядка организации* - локальный нормативный акт. Он регламентирует в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

*Правила внутреннего трудового распорядка*

Предусматривается обязательное наличие на предприятии **правил внутреннего трудового распорядка**, которые должны утверждаться общим собранием (конференцией) работников предприятия по представлению администрации.

**Правила внутреннего трудового распорядка включают следующие разделы:**

1. Общие положения.
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные обязанности администрации.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
8. Правила составляются с учетом действующих нормативных правовых актов.

*Работникам предоставляются следующие льготы и компенсации:*

для работников занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;

работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Предприятия самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов.

*Оплата труда* - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

*Заработная плата* - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

*Минимальная заработная плата* - гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

*Социальное партнерство* - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

*Коллективный договор* - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала

коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

## **2.2. Правовые основы охраны труда**

В Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

**Система стандартов безопасности труда (ССБТ).** Это комплекс взаимосвязанных стандартов, содержащих требования, нормы и правила организационно-технического, метрологического, санитарно-гигиенического характера, направленные на обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

**Нормативные документы в строительстве** подразделяются на федеральные, (государственные) документы, документы субъектов Российской Федерации и производственно-отраслевые документы субъектов хозяйственной деятельности. Федеральным документом являются строительные нормы и правила РФ – СНИП.

**Федеральными нормативными документами по пожарной безопасности** являются правила пожарной безопасности (ППБ) и нормы пожарной безопасности (НПБ).

**Санитарные нормы (СН) и Санитарные нормы и правила (СанПин)** устанавливают гигиенические и противоэпидемиологические требования по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения, благоприятных условий его проживания, труда, быта, отдыха, обучения и питания, а также по профилактике заболеваний, сохранению и укреплению здоровья работников.

**Правила по охране труда (ПОТ)** – межотраслевые или отраслевые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

**Требования промышленной безопасности** по отраслям надзора регламентированы руководящими документами (РД), правилами безопасности (ПБ) и Федеральными нормами и правилами (ФНП) Ростехнадзора.

**Инструкции по охране труда** для работников разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений организации и утверждаются приказом работодателя по согласованию с соответствующим профсоюзным либо иным уполномоченным работниками представительным органом [10, 11, 12].

Служба охраны труда (специалист по охране труда и промышленной безопасности) организации осуществляет контроль за своевременной разра-

боткой, проверкой, пересмотром и утверждением инструкций по охране труда для работников, а также оказывает методическую помощь разработчикам.

Инструкции по охране труда для работников должны состоять из следующих разделов:

1. Общие требования охраны труда.
2. Требования охраны труда перед началом работы.
3. Требования охраны труда во время работы.
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.
5. Требования охраны труда по окончании работы.

*Обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.*

На этапе организации работы по охране труда руководители и работодатели - физические лица должны реализовать нижеследующие организационные мероприятия по охране труда, которые регламентированы ст. 22 и 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации определены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также:

- за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

*Обязанности работников организаций в области охраны труда регламентированы ст. 214, 219 Трудового кодекса Российской Федерации".*

Выполнение государственных нормативных требований охраны труда достигается согласованными действиями всех участников производственного процесса.

Работодатель организации малого предпринимательства обеспечивает весь комплекс мероприятий по условиям и охране труда.

В то же время работники несут определенную законодательством долю ответственности в сфере охраны труда.

Обязанности работника в сфере охраны труда сводятся к следующему:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить 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;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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).

### 2.3. Управление охраной труда на предприятии

Проблемы охраны труда затрагивают многие стороны жизни и деятельности трудовых коллективов, организации производства и труда, организации управления производством, носит разносторонний многоплановый характер. Сложность состоит в том, что решение должно обеспечиваться на каждом этапе производственного процесса, на каждом участке производства, на каждом рабочем месте. Создание принципиально новой, безопасной и безвредной для человека техники и технологии требует системного, комплексного подхода к решению проблем охраны труда.

Под *управлением охраной труда* понимается планомерный процесс воздействия на систему "человек - машина - производственная среда" для получения заданных значений совокупности показателей, характеризующих состояние условий труда. Управление охраной труда можно представить как непрерывный процесс последовательно осуществляемых стадий - это оценка параметров условий труда, формирование целей и постановка задач, составление программ, оперативное управление программами, оценка эффективности осуществления программ, стимулирование исполнителей.

Для выполнения главной цели управления охраной труда – совершенствование организации работы по обеспечению безопасности, снижению травматизма и аварийности на основе решения комплекса задач по созданию безопасных и безвредных условий труда, лечебно-профилактическому и санитарно-бытовому обслуживанию работающих – необходимо решить ряд задач или, по-другому, функций управления.

По своей сути функции управления выражают основные направления управленческой деятельности при решении задач управления на различных уровнях управления. Рассмотрим в общем виде содержание основных функций управления.

1. *Функции учета, анализа и оценки объектов управления* направлены на формирование необходимой информации об объекте управления для разработки и принятия управленческих решений руководителями всех уровней управления (от мастера до директора).

Так, для учета, анализа и оценки состояния условий труда, необходимых для решения практически всех задач управления должны использоваться данные специальной оценки условий труда в цехе, на участке и рабочих местах, материалы о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, предписания органов государственного надзора и технической инспекции труда, результаты всех видов контроля, материалы специальных обследований.

2. *Функция контроля* предусматривает контроль за состоянием объекта управления, выявление отклонений от требуемого уровня, проверку выполнения ранее принятых управленческих решений с целью выработки управленческих действий, направленных на устранение выявленных недостатков.

Основными видами контроля являются:



- оперативный контроль руководителя работ и других должностных лиц;
- контроль, осуществляемый службой охраны труда предприятия;
- ведомственный контроль вышестоящих органов;
- контроль, осуществляемый органами государственного надзора и технической инспекцией труда.

Анализ процесса контроля позволяет установить три необходимых элемента контроля:

- цели и стандарты, реально выраженные в наглядной форме;
- средства измерения, позволяющие проверить соответствие целям или стандартам;
- средства коррекции, позволяющие вносить изменения, когда измерения показывают отклонения от целей или стандартов.

Контроль как функция социального управления людьми представляет собой систему проверки соответствия функционирования объекта контроля принятым управленческим решениям - законам, планам, нормам, стандартам и т.д., оценивания результатов воздействия на объект и отклонений от принятых управленческих решений.

Конкретными объектами контроля являются такие элементы управляемой системы и характеристики объектов управления, которые обеспечивают безопасность состояния рабочего, его квалификацию и дисциплинированность, исправность машин и прочие параметры, обеспечивающие безопасность.

*3. Функция планирования и прогнозирования работ по охране труда* включает в себя определение заданий подразделениям и службам предприятия, участвующих в решении каждой из задач управления.

Планирование работ по охране труда осуществляется на основе разработки планов:

- перспективных (пятилетних) - комплексных планов улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, являющихся составной частью планов экономического и социального развития предприятия;
- текущих (годовых) - планов мероприятий по охране труда, включаемых в соглашение по охране труда для заключения коллективных договоров;
- оперативных (квартальных, месячных) - планов по цехам и участкам.

Прогнозирование работ по охране труда предусматривает установление обоснованных перспективных целей деятельности структурных подразделений, отражающихся на результатах научного анализа и исследований в сфере охраны труда. В частности, при прогнозировании работ по охране труда необходимо использовать результаты всестороннего анализа травматизма и

заболеваний на предприятии, причем анализ должен охватывать длительный период - не менее 5...10 лет. Правильное прогнозирование - залог реальности планов, направленных на улучшение условий и безопасности труда.

4. *Функция стимулирования* за работу по охране труда направлена на создание заинтересованности работающих в решении задач в сфере охраны труда по обеспечению безопасных и безвредных условий труда на рабочих местах, участках, в цехах и на предприятии в целом. Виды и формы материального и морального стимулирования разрабатываются администрацией предприятия совместно с профсоюзным комитетом с учетом постановлений и указаний государственных и профсоюзных органов по вопросам стимулирования.

5. *Функции организации "координации" регулирования работ* в области охраны труда предусматривают объединение разрозненных действий различных служб предприятия для решения задач управления, установление обязанностей и порядка взаимодействия лиц, участвующих в управлении, принятие и реализацию управленческих решений (приказов, распоряжений, указаний и т.д.).

Следует иметь в виду, что функции управления органически связаны между собой, дополняют друг друга, но во многих случаях вытекают одна из другой. Пренебрежение или снижение полноты реализации одной функции управления немедленно сказывается на возможности и полноте реализации другой.

Так, при решении любой задачи управления охраной труда неполная реализация функции учета, анализа и оценки состояния объекта управления резко ограничивает возможности и эффективность реализации и функции контроля и особенно функций планирования и прогнозирования работ и др. Не имея достоверной и полной информации о состоянии объекта управления, невозможно осуществлять действенный контроль за изменением этого состояния, планировать мероприятия по его улучшению, стимулировать поддержание необходимого уровня состояния объекта управления, организовать и координировать работы в этом направлении.

С другой стороны, например, полная и всесторонняя реализация функции "стимулирования", т.е. создание действенной системы заинтересованности каждого коллектива, каждого работающего в решении задач охраны труда, позволяет широко привлекать к управлению охраной труда трудовые коллективы с более полной реализацией всех других функций управления и в конечном итоге в значительной мере повысить эффективность решения задач управления. Таким образом, можно заключить, что правильное применение и "насыщение содержания" функций управления для решения каждой конкретной задачи во многом определяет эффективность и четкость действия системы управления охраной труда на предприятии.

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда (ОТ). Она подчиняется непосредственно руково-

дителю организации или по его поручению одному из его заместителей. Рекомендуется организовывать службу ОТ в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы ОТ.

Статья 217 Трудового Кодекса РФ устанавливает, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба ОТ или вводится должность специалиста по ОТ, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы ОТ или введении должности специалиста по ОТ с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы ОТ, штатного специалиста по ОТ, их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области ОТ, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы ОТ в организации и численность работников службы ОТ определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Служба ОТ осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по ОТ профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, службой ОТ вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта Российской Федерации в области ОТ, органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований ОТ и органами общественного контроля.

Общественный контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. ст.31, 218, 370) осуществляется профессиональными союзами или иными представительными органами (представителями).

Для этой цели общероссийские профессиональные союзы и их объединения вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

В свою очередь межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, которые действу-

ют на территории субъекта Российской Федерации, вправе создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, действующие на основании принимаемых ими положений согласно типовому положению соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Правом осуществления общественного контроля также наделены комиссии по охране труда комитетов профсоюзов, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Комиссия по охране труда состоит из членов профсоюзов и возглавляет ее член профсоюзного комитета, а в цехе – член цехового комитета профсоюза. Председатель этой комиссии одновременно является старшим общественным инспектором предприятия по охране труда. Председатель комиссии не может быть лицом из администрации. Эта комиссия контролирует соблюдение администрацией законодательства о труде, участвует в подготовке и проверке выполнения соглашения по охране труда, изучает причины производственного травматизма, профессиональных заболеваний и т.д.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда контролируют проведение своевременного инструктажа рабочих по технике безопасности и производственной санитарии, проверяют исправность оборудования на рабочих местах, следят за своевременным обеспечением рабочих спецодеждой, немедленно сообщают старшему общественному инспектору о несчастных случаях на производстве, добиваются от руководителей участков работ устранения обнаруженных нарушений законов о труде и т.п.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда должны избираться открытым голосованием на общем профсоюзном собрании работников организации либо на общем собрании работников структурного подразделения.

## **2.4. Государственный надзор и контроль охраны труда**

Надзор и контроль за соблюдением требований обеспечения безопасности осуществляют следующие государственные органы в субъектах Российской Федерации.

1. Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), которая контролирует выполнение работодателями требований по обеспечению охраны труда и соблюдения положений трудового законодательства.

2 Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) контролирует выполнение работодателями требований по обеспечению промышленной, электро- и экологической безопасности.

3. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) контролирует выполнение работодателями требований по обеспечению санитарно-гигиенических условий

труда.

4. Государственный пожарный надзор Министерства по чрезвычайным ситуациям (МЧС) (Роспожнадзор) контролирует выполнение работодателями требований по обеспечению пожарной безопасности объектов.

## **2.5. Общественный контроль охраны труда**

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на предприятии создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

На комитет по охране труда могут возлагаться следующие основные задачи:

- разработка программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

В соответствии с поставленными задачами на комитет возлагаются соответствующие функции и предоставляются права.

Институт уполномоченных на предприятии создается для организации общественного контроля за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

Уполномоченные входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда учреждения.

Основными задачами уполномоченных являются:

- содействие созданию в структурных подразделениях организации здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда;

- осуществление контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

- представление интересов работников в государственных и обще-

ственных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда;

- консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

С целью реализации этих задач для уполномоченных предусмотрены соответствующие функции и права.