

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА  
ФГАОУВО «ЮУрГУ»(НИУ) – 40.03.01.2020.552.ВКР

Руководитель работы  
доцент кафедры  
\_\_\_ Адис Мавлютбаевич Шафиков  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор работы,  
Студент группы Ю-552  
\_\_\_ Юрий Анатольевич Ильичев  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Нормоконтролер,  
доцент кафедры  
\_\_\_ Эльвира Маисовна Филиппова  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск

2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА.....	7
1.1 Определение понятия «охрана труда» .....	7
1.2 Основные направления деятельности государства в области охраны труда .....	21
2 ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	31
2.1 Основные обязанности работника и работодателя в области организации охраны труда .....	31
2.2 Организация охраны труда на предприятии.....	48
3 НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И ПОРЯДОК ИХ РАССЛЕДОВАНИЯ.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	72

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Конституцией РФ Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7). Право на охрану труда закреплено на конституционном уровне и является основным правом человека (ст. 37 Конституции РФ). Нормы, направленные на охрану труда, содержатся в международных актах как общего характера: Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., так и специально посвященных этому вопросу конвенциях и рекомендациях МОТ, например, Конвенция №155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде» 1981 г., Конвенция №134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» 1970 г.

Охрана труда как система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе применения их труда является одним из условий достойной жизни и свободного развития человека. Важность охраны труда подчеркнута в докладе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2004 г., где обращено внимание на неудовлетворительное состояние охраны труда во всех регионах России, о чем свидетельствуют участвовавшие факты несчастных случаев и техногенных аварий. Ежегодно на производстве получают различные травмы более 300 тысяч человек, из которых около 6 тысяч - со смертельным исходом.

Неудовлетворительное состояние охраны труда имеет много причин. Важнейшей из них являются либеральные преобразования в России. Появление различных форм собственности, отстранение государства от управления, рост экономической активности населения сопровождается ослаблением внимания работодателей к вопросам охраны труда, нарушением

сроков проведения ремонта и замены устаревшего оборудования, игнорированием систем предупреждения и локализации аварий.

Государство, провозгласившее себя социальным, в первую очередь должно учитывать и защищать интересы работников как более слабой (в экономическом плане) стороны трудового договора. Однако ни в федеральном бюджете, ни в краевом бюджете на 2005 г. не предусмотрено статьи расходов на охрану труда, не финансируются федеральные программы в области охраны труда. Таким образом, вопросы охраны труда были и остаются актуальными.

Охрана труда неизменно находилась в поле зрения законодателя на протяжении всей истории существования нашего государства. Отдельным проблемам правовой охраны труда уделялось внимание и в науке трудового права: известны исследования А.А. Абрамовой, С.А. Голощапова, Я.Л. Киселева, Ю.Н. Коршунова, Н.А. Муциновой, В.Э. Паэгле, В.И. Семенкова. В то же время можно утверждать, что в новых экономических условиях на основе современного законодательства комплексное правовое исследование понятия охраны труда не проводилось. Не исследовалось и само понятие охраны труда как одно из основных в трудовом праве. Между тем исследование основных понятий права, в том числе и трудового права, имеет безусловно важное значение. От того, как понимается то или иное явление, какой смысл придается понятию, зависит определение целей и задач, а также построение всего правового материала. Это относится и к понятию охраны труда.

В современном динамичном и технологичном мире безопасность становится ключевой категорией и может быть отнесена практически ко всем сферам жизни и деятельности человека. Эта причина актуализирует и исследования вопросов безопасности в сфере труда и, соответственно, угроз в данной области, в результате чего таковые становятся объектом пристального внимания ученых в связи с ее востребованностью в сфере деятельности абсолютного большинства хозяйствующих субъектов. Вопросы

безопасности труда имеют в качестве своей основы систему конституционных прав и свобод в области охраны труда, гарантированную 37 Конституции РФ, в которой закрепляется право каждого трудящегося индивида на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

При этом необходимо указать на то, что экономическое значение охраны труда зависит от результативности мероприятий по улучшению условий труда. Они влияют на производительность труда, которой способствуют комфортные условия производственной деятельности, здоровый микроклимат, соблюдение правовых норм о режиме рабочего времени и времени отдыха. Из-за того, что в отдельных предприятиях и организациях не соблюдаются правила и требования по охране труда работников при повышенном уровне заболеваемости персонала вынуждены содержать на 15 - 20% больше работников, чем заботящиеся об условиях труда конкуренты.

В настоящее время меняются подходы к правовому регулированию охраны труда, которая приобретает сегодня особую значимость. Становится очевидным, что производственный травматизм, заболевания работников, включая профессиональные заболевания, не совместимы с успешным бизнесом. Организации, экономящие на средствах индивидуальной защиты, стоимость которых около 4 тысяч рублей, в последующем после несчастных случаев несут потери в сотни тысяч рублей.

Изложенное свидетельствует об актуальности работы и необходимости конкретных эмпирических исследований организации охраны труда.

Объект исследования – общественные отношения, характеризующие организацию охраны труда.

Предмет исследования – организация охраны труда.

Целью исследования является изучение организации охраны труда.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи исследования:

1. Изучить охрану труда;
2. Раскрыть определение понятия «охрана труда»;
3. Исследовать основные направления деятельности государства в области охраны труда;
4. Проанализировать организацию охраны труда;
5. Рассмотреть основные обязанности работника и работодателя в области организации охраны труда;
6. Раскрыть государственное управление охраной труда.

Методологической основой выпускной квалификационной работы являются базовые положения диалектического метода познания, позволяющие отразить взаимосвязь теории и практики, формы и содержания предмета исследования, процессы развития и качественного совершенствования отношений, связанных с характеристикой организации охраны труда. В работе также использованы общенаучные методы познания и частнонаучные: исторический и сравнительного правоведения, формально-логический, комплексного исследования, системно-структурный и др.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в том, что ее результаты, выводы и предложения, научные положения, сформулированные автором, могут быть использованы в дальнейшей научной разработке затронутых вопросов в целях совершенствования законодательства. Кроме того, содержащиеся в работе предложения могут быть использованы в научно-педагогической деятельности.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, содержащих шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы. Структура работы отражает цель и задачи исследования.

# 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

## 1.1 Определение понятия «охрана труда»

Проводимые в последние годы мероприятия, направленные на упреждающее регулирование возможных рисков в процессе труда, принятие превентивных и других мер по сбережению населения, привели к определенным положительным результатам. По данным Росстата, за последние 6 лет уровень производственного травматизма в целом по России снизился в полтора раза (в том числе в 1,4 раза заканчивающихся летальным исходом). Тем не менее, по сравнению с аналогичными показателями развитых стран, он остается еще крайне высоким. «Уровень смертности от производственных травм за тот же период в Японии снизился в 2,5 раза, в Германии - в 4 раза, во Франции этот показатель ниже в 5,5 раза»<sup>1</sup>.

За рубежом во многих компаниях разработаны для каждого сотрудника индивидуальные инструкции, состоящие из пяти разделов: общие требования к специальности и каждого вида работ, этап подготовки к работе, основной этап работы, требования, предъявляемые к сотруднику в аварийных ситуациях, заключительный этап работы. Каждый сотрудник компании имеет две инструкции: одну - должностную, вторую - по охране труда. Характеризуя понятие и сущность охраны труда, нельзя обойти вниманием такой вопрос, как источник возникновения самого понятия «охрана труда». Как показывает анализ научных источников, в которых так или иначе затрагивается данный вопрос, данный термин появился в отечественном законодательстве неспроста.

Таковое стало возможным в связи с тем, что наша страна в некоторой степени реципировала международный опыт, имевшийся на этот счет в советские времена у Европейских государств, в которых разгорелись еще в

---

<sup>1</sup> Охрана труда на предприятии. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znakcomplect.ru/novosti/example/sergeivelmyaikin>. Дата обращения: 22.04.2020.

XIX веке рабочие движения, завершившиеся принятием целого блока политических документов, в которых получила свое закрепление рассматриваемая нами категория. В частности, можно отметить, что понятие «охрана труда» получило свое закрепление в актах таких значимых международных форумов и совещаний, как Лионский социалистический конгресс (1877 год), Конгресс французских социалистов (1884 год), Съезд швейцарских рабочих организаций (Цюрих, 1883 год), Базельский конгресс рабочих организаций (1897 год) и некоторые иные.

При этом стоит указать на то, что начиная с XIX в. в рамках правовой доктрины значение самого понятия «охрана труда» было пронизано гуманистической направленностью и включало в себя набор аналогичным образом направленных определений, в числе которых можно привести оздоровление труда, охрану здоровья рабочего населения, безопасность жизни, здоровья трудящихся, безопасность их труда. Подобные подходы получили свое правовое закрепление в текстах первых советских трудовых кодексов. Однако по этому поводу необходимо указать, что в 1930-е годы по причине наставших исторических событий (голод и форсированные пятилетки, а также коллективизация) в нашей стране произошло резкое изменение отношения как к отрасли трудового права в целом, так и к институту охраны труда в отдельности. Именно в данный исторический период трудовое законодательство было принято рассматривать в качестве средства по повышению производительности труда, лишь только после этого – в качестве средства по охране труда<sup>1</sup>.

На протяжении послевоенных лет в основу принятого к середине XX века толкования охраны труда исследователи закладывали конституционный принцип, между тем в качестве самостоятельного и отдельного принципа всей рассматриваемой отрасли охрану труда провозгласили в юридических

---

<sup>1</sup> Кудрин А. С. О формировании элементов воздействия на трудовые отношения в первые годы существования Советского государства // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. № 3. С. 102.



актах в значительной степени позднее: это было произведено в тексте преамбулы, а также в ст. 2 Основ законодательства СССР и союзных республик о труде, которые были приняты 15.07.1970 года и введены в действие начиная с 01.01.1971 года.

Начиная с тех пор, как охрану труда провозгласили отдельным принципом, в том числе и с учетом которого с этого момента выстраивалось регулирование в данной отрасли, исследователи начали дискуссии относительно того, какие подходы могут быть сконструированы для целей анализа данной юридической категории. К примеру, думается, вполне заслуживает отдельного внимания позиция, высказанная С.А. Голощаповым, согласно которой само по себе явление правовой охраны труда, а также охраны здоровья непосредственно в процессе организации и осуществления труда допустимо рассматривать в 3 основных аспектах: в качестве правового института отрасли права; в качестве межотраслевого правового образования, в качестве комплексного законодательства; в качестве конституционного права на охрану труда.

С точки зрения приведенного аспекта охрана труда может быть истолкована в качестве субъективного права общего характера, являющегося элементом в правовом статусе граждан, а также в качестве межотраслевого принципа, раскрывающегося в рамках конкретных субъективных прав, а также принципов охраны труда. Стоит сказать, что именно С.А. Голощаповым первым было предложено приведенное нами выше «трехгранное» разграничение общего понятия охраны труда, с опорой на которое в последующем советскими специалистами было предложено ставшее на сегодняшний день уже классическим толкование охраны труда с ее трех различных друг от друга точек зрения: во-первых, в качестве совокупности всех принятых в данном обществе норм трудового права, так как все такие нормы устанавливались в первую очередь в интересах самих трудящихся индивидов; при этом охрана труда в качестве социального назначения трудового права, то есть образующей его сущность; во-вторых, в

качестве одного из самостоятельных институтов в трудовом праве, объединяющего правовые нормы, которые имеют своей непосредственной направленностью обеспечение в данном обществе безопасных, а также здоровых условий для труда рабочих, служащих; в-третьих, в качестве правового принципа.

Между тем, хотелось бы отметить, что широкий смысл толкования понятия «охрана труда» видится достаточно спорным. Едва ли обоснованным является утверждение относительно того, что вся совокупность норм трудового права установлена исключительно только в интересах работающих. В связи с этим интересно подчеркнуть, что за обоснование широкого толкования рассматриваемого понятия выступали в свое время видные ученые-правоведы, в числе которых можно назвать С.А. Иванова, который в своих работах отмечал, что сущность понятия «охрана труда» как раз таки и состоит в толковании ее с точки зрения широкого смысла этого понятия. Подобная позиция строилась им на том, что основным социальным назначением трудового законодательства выступала в прошлый период, состоит в настоящее время, а также будет состоять позднее именно охрана труда. С учетом приведенного понимания понятия «охрана труда» был сформулирован данный принцип охраны труда в качестве одного из основных и базовых принципов советского и современного трудового права<sup>1</sup>.

Действительно, едва ли приходится спорить с тем, что само по себе трудовое законодательство и в действительности зародилось в первую очередь и преимущественно в целях охраны труда, выполняло именно данное свое предназначение. Между тем, как нам представляется, едва ли стоит игнорировать то обстоятельство, что поступательное развитие в обществе трудовых отношений неизбежно повлекло вместе с собой постепенное развитие всей отрасли трудового права, следовательно, с неизбежностью

---

<sup>1</sup> Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. С. 56.

появляются новые, причем не в меньшей степени значимые задачи (в частности, касающиеся обеспечения занятости населения, повышения социально-экономических гарантий для работников, роста макроэкономических показателей у труда и пр.), ввиду чего толковать охрану труда исключительно в подобном значении, как мы читаем, является методологически неверным.

Определяя содержательное наполнение института охраны труда, следует отметить, что различные специалисты определяют его по-разному, однако традиционно включают следующие элементы:

- общие нормы по охране труда, правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии (единые, межотраслевые и отраслевые);

- нормы, устанавливающие обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и нейтрализацию вредных воздействий на работающих производственных факторов (нормы, предусматривающие организацию лечебно-профилактического питания, выдачу молока, мыла, спецодежды и т.д.);

- специальные нормы о труде женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью<sup>1</sup>.

Анализируя динамику подходов к пониманию института охраны труда в советское время, можно сделать вывод о том, что его понимание зависело не только от уровня развития непосредственно права, но и, в большой степени, от его идеологической направленности. Несмотря на его изначальную гуманистическую направленность, законодательство о труде в целом на протяжении XX века рассматривалось как средство повышения производительности труда, и только затем - как средство охраны труда. Однако, несмотря на то, что трудовое законодательство советского периода

---

<sup>1</sup> Кудрин А. С. К вопросу о регулировании трудовых отношений в СССР в период существования административно-командной системы с конца 20-х до середины 40-х годов XX века // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 7.

было несовершенно и нормы, их содержание и структура не давали однозначного ответа на проблемные понятийные вопросы, в частности на вопрос о природе и характере норм, определяющих и регулирующих охрану труда, данный трудово-правовой институт можно отнести к числу достаточно подробно разработанных трудово-правовых категорий, во многом рецептированных действующим трудовым законодательством и, несомненно, явившихся его базой.

В основе правового регулирования социально-трудовых отношений находятся общепризнанные принципы и нормы международного трудового права, сформулированные, прежде всего, в документах Международной организации труда (далее – МОТ). Данными документами установлены социальные стандарты, ориентирующие трудящихся в решении проблем, связанных с бедностью, унижениями, дискриминацией и чрезмерной эксплуатацией. Они помогают работающим всех стран добиваться социально справедливых и достойных условий труда<sup>1</sup>.

Безусловно, как и во многих государствах, охрана здоровья работников в России является очень важной проблемой. Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ<sup>2</sup> в России под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, которая включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Детально анализируя законодательство можно вычлениить два термина, наиболее часто используемых законодателем при регулировании вопросов охраны здоровья работников: «безопасность и гигиена труда» и «охрана труда». Однако можно заметить некоторую синонимичность данных понятий, ведь их значение не раскрывается законодателем. В этой связи

---

<sup>1</sup> Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. М.: Изд-во Проспект, 2017. С.65.

<sup>2</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

можно согласиться с мнением С.Ю. Головиной, которая убеждена, что из-за использования идентичных понятий по-разному следует низкий уровень формальной определенности нормативных правовых актов и в целом данное действие расходится с требованиями законодательной техники<sup>1</sup>. В юридической литературе было распространено мнение о том, что дефиниция «охрана труда» немного дезинформирующая, ведь не сам труд охватывается охраной как таковой, а непосредственно протекция жизни и состояния здоровья сотрудника. Причем, взятый обособлено труд не нуждается в охране, поскольку здоровые и безопасные условия необходимы работнику априори<sup>2</sup>.

Безусловно, наряду с ТК РФ сегодня действуют также и иные нормативные документы, которые регламентируют сам процесс охраны труда. Исходя, из вышеизложенного следует согласиться с точкой зрения А.С. Макевкиной, которая видит теоретический и практический смысл дефиниции «охрана труда» именно в том, что она одновременно является предметом регулирования других отраслей российского права, например, таких как: конституционное, гражданское, налоговое, уголовное, уголовно-исполнительное, административное, иными словами выходит на межотраслевой уровень<sup>3</sup>.

Охрана труда работников – это, прежде всего, защищенность фактических условий в которых реализуется трудовая функция работника, с целью исключения вредных и (или) опасных производственных факторов вовсе, либо уменьшения степени их воздействия не выше установленных нормативов<sup>4</sup>. А.В. Петрова дефиницию охраны труда рассматривает сквозь призму комплекса процедур, нацеленных на сохранение здоровья и жизни

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2016. С. 78.

<sup>2</sup> Алексеенко П. Охрана труда с позиций личности // Человек и труд. 2018. № 10. С. 82.

<sup>3</sup> Макевкина А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву. Томск, 2016. С. 70.

<sup>4</sup> Гапоненко Н.В. Теоретические подходы к дефиниции «охрана труда» // Вестник науки. 2020. № 1. С. 69.

работающих лиц, которая включает в себя различного рода методы, способствующих обеспечению достойных условий труда вне какой-либо опасности<sup>1</sup>. Г.З. Файнбург охрану труда раскрывает через безопасность труда лиц, непосредственно работающих по найму. В его рассуждениях прослеживается социоэкономический аспект, заключающийся в ответственности нанимателя предупреждать причинение вреда и опасности жизни и здоровью нанятому работающему, а также возмещать вред, причиненный пострадавшему работнику по найму<sup>2</sup>.

Н.К. Кульбовская дефиницию охраны труда видит как реализацию действий с целью обеспечения протекции и гигиены труда для сохранения жизни и здоровья лиц при осуществлении ими своей работы вне опасности, что прямо коррелирует с терминологией, используемой МОТ<sup>3</sup>. По мнению С.Ю. Головиной, особенностью института трудового права, регулирующего отношения, связанные с охраной труда, является и то, что в нем зачастую используют термины и понятия из иных отраслей знания, например, различная техническая и медицинская терминология, причем, применяемая в том же контексте, в коем применяется в соответствующей отрасли знания.

После того, как была ратифицирована Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»<sup>4</sup>, не произошло острых споров, как это зачастую имело место в процессе принятия в нашем государстве некоторых других международных договоров, к которым Российская Федерация присоединялась в недавнем прошлом. В источниках даже подчеркивалось то, что отечественное законодательство в целом готово к тому, чтобы принять эту Конвенцию.

---

<sup>1</sup> Петрова А. В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе: Учебное пособие. Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2017. С. 43.

<sup>2</sup> Файнбург Г.З. Система базовых терминов безопасности труда // Безопасность в техносфере. 2017. № 6. С. 51.

<sup>3</sup> Кульбовская Н.К. Экономика охраны труда. Монография. М.: Экономика, 2016. С. 47.

<sup>4</sup> Федеральный закон «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)» от 04 окт. 2010 № 265-ФЗ// Российская газета. 2010. 06 октября.

Как следовало из заключения Министерства здравоохранения и социального развития РФ на этот счет, законодательное регулирование РФ, а также сложившаяся структура и система исполнительной ветви российской власти, которая обеспечивает реализацию в стране надзорно-контрольных функций в сфере выполнения норм конвенций, к 2009 году уже позволяла России ратифицировать названную Конвенцию без существенных корректировок отечественного правового регулирования, а потому и без существенных финансовых затрат. При этом необходимо указать, что позицию Министерства поддержали также представители крупных отечественных профсоюзов, объединениями работодателей и научным сообществом на парламентских слушаниях, проведенных 06.10.2009 Комитетом по труду и социальной политике Госдумы.

По итогам слушаний Правительству было рекомендовано внести данную Конвенцию в числе других на ратификацию в Госдуму. Существенная доля конвенций в сфере охраны труда получила ратификацию еще в советские годы. Между тем приходится признавать, что сам процесс такой ратификации происходит на протяжении десятилетий, прошедших с тех пор, практически непрерывно. В частности, уже современная Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»<sup>1</sup>, регулирование, содержащееся в которой, в целом формирует основы системы, которые в последующем детально урегулированы в Конвенции № 187.

Согласно Конвенции № 155 государствам предписывается «...сформулировать, реализовать и регулярно пересматривать последовательную политику в области профессиональной безопасности, здоровья и рабочей среды». Для эффективной реализации такой политики им предлагается разработать соответствующие нормативные акты,

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «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» от 11 апр. 1998 № 58-ФЗ// Российская газета. 1998. 16 апреля.

предусмотреть систему инспекционных проверок и штрафных санкций за нарушения. При этом работодатели и трудящиеся должны иметь возможность получать информацию, которая способствовала бы более эффективному соблюдению указанных нормативных актов.

Вопросы охраны труда должны быть интегрированы во все программы образования и подготовки всех уровней (включая высшее техническое, медицинское и профессиональное образование). Положения Конвенции № 155 обязывают государственные органы осуществлять мониторинг целого ряда определенных аспектов безопасной организации труда, включая особенности проектирования помещений, использование защитных средств и оборудования, а также применять рекомендованные меры по снижению уровня опасности и др. И наконец, Конвенция № 155 требует от государств публиковать ежегодные отчеты о мерах по реализации соответствующей государственной политики, а также о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и ином ущербе здоровью, нанесенном в процессе работы или в связи с ней, а также представлять статистические данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и результаты их анализа.

В 2002 г. МОТ приняла дополнительный Протокол к Конвенции № 187, согласно которому компетентные органы должны установить и периодически пересматривать требования и процедуры предусматривающим регистрацию работодателем всех несчастных случаев (на работе, а также по дороге на работу и с нее), профессиональных заболеваний и событий, потенциально опасных для работников или общества в целом, равно как и все предполагаемые случаи профессиональных заболеваний. Протокол также уделяет внимание такому актуальному моменту, как комплексный подход к анализу влияния вредных и опасных факторов производственного процесса, требуя принимать во внимание последствия их одновременного воздействия на работника при установлении соответствующих запретов и ограничений.



Кроме того, на работодателя возлагается обязанность извещать обо всех таких случаях компетентные органы и предоставлять соответствующую информацию работникам и их представителям. И наконец, каждое государство, ратифицировавшее Протокол, обязано ежегодно публиковать статистику по данному спектру вопросов. Таким образом, ратификация Конвенции МОТ № 187 стала ожидаемым и логически обоснованным шагом на пути совершенствования внутригосударственного регулирования охраны труда в Российской Федерации. Положения данной Конвенции во многом базируются на фундаменте, заложенном Конвенцией № 155, являющейся частью российской правовой системы с 02.07.1999. В частности, Конвенция № 187 предписывает государствам создать единую трехкомпонентную инфраструктуру охраны труда, включающую в себя:

- государственную политику в области охраны труда;
- государственную систему охраны труда;
- государственную программу по охране труда.

Очевидно, что первый из этих компонентов восходит к выдвинутой Конвенцией № 155 задаче формирования последовательной политики «в области профессиональной безопасности, здоровья и рабочей среды». Основные направления такой политики уже нашли закрепление в ст. 210 Трудового кодекса РФ, а также в ряде иных законодательных и подзаконных актов. Практика свидетельствует о необходимости определения смыслового значения самого понятия охраны труда, его содержания, правовых аспектов, круга охватываемых мероприятий. Трудно согласиться с тем, что в определении условий труда, содержащемся в ст. 209 ТК РФ, речь идет лишь о факторах производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, умалчивается влияние внешних факторов.

В этой статье, несмотря на многоплановость мероприятий, связанных с охраной труда, не учитываются природно-климатические условия той местности, где осуществляется трудовая деятельность. Возможность их

воздействия на здоровье работников в ряде случаев компенсируется предоставлением дополнительных оплачиваемых отпусков, например, в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним или в высокогорных районах. Вместе с тем, когда складываются чрезвычайные ситуации из-за беспрецедентно высокой температуры, например, из-за горящих торфяников, лесных пожаров, наводнений, предприятия в силу разного рода причин не всегда оказываются готовыми к их разрешению.

Необходимость законодательного закрепления мер по урегулированию ситуаций, о которых идет речь, очевидна. Лесной фонд России составляет 69% ее суши, наша страна занимает первое место в мире по размерам площади торфяников. Для ряда регионов проблемы соблюдения требований охраны труда в условиях возгорания лесных и торфяных массивов носят масштабный характер, требуют объединения усилий предприятий, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления. В ст. 211 Кодекса следует включить требования охраны труда, связанные с созданием условий для работы и отдыха в чрезвычайных ситуациях, например использование дистанционного труда, направление работников во внеочередные отпуска, изменение сменности работы и др.<sup>1</sup>

По этому пути идут работодатели в ряде регионов, которые предпринимают самостоятельные меры по облегчению работы в названных ситуациях. Серьезные проблемы выявила реализация положений Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>2</sup>. Как показывает практика, к специальной оценке условий труда в ряде случаев наблюдается формальный подход, не всегда такая оценка объективна. Происходит искусственное снижение классов вредности без изменения условий труда и характера трудового процесса. Нуждается в изменении формирование рабочих органов, участие в их работе

---

<sup>1</sup> Монгуш А.Л. Понятие, социальная обусловленность и современное состояние регулирования охраны труда в России // Наука Европы. 2018. № 26. С. 33.

<sup>2</sup>Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.

представителей работников, обжалования принимаемых промежуточных решений, которые существенно влияют на конечный результат. В соответствии со ст. 9 названного Закона «О специальной оценке условий труда» комиссия по оценке труда образуется в соответствии с приказом работодателя, который утверждает состав комиссии и порядок ее деятельности.

Наряду с другими специалистами в нее входят представители профсоюзного или иного выборного органа. Формируя комиссию, работодатель не обязан учитывать возможности того или иного кандидата реально осуществлять представительство интересов работников. Названный ранее Закон его к этому не обязывает. Его редакция позволяет работодателю включать в комиссию любого члена представительного органа независимо от мнения последнего. Если учесть, что в нашей стране, единственной в мире, в один профсоюз могут входить работники и представители администрации, то на вполне законных основаниях представителями работников в этих случаях могут стать специалисты из состава менеджмента.

При подготовке законопроекта не учтено, что представителя выборного органа должен определять сам выборный орган, а работодатель по его представлению своим приказом включает такого представителя в комиссию по специальной оценке труда. Трудно не согласиться с учеными, полагающими, что комиссия по специальной оценке условий труда, возглавляемая работодателем либо его представителем, является органом, решения которого не могут быть обжалованы. Она не является юридическим лицом, что исключает возможность ее привлечения к ответственности. В судебном порядке ее решения также не могут быть обжалованы, поскольку отсутствие статуса юридического лица влечет отсутствие гражданской

процессуальной правоспособности и дееспособности. Видимо, за деятельность комиссии будет отвечать работодатель<sup>1</sup>.

Исторически сложилось, что в осуществлении представительства и защиты интересов, трудовых прав работников наряду с профсоюзами принимают участие и другие представительные органы. Необходимо разграничение компетенций между общественными формированиями. Так, в соответствии со складывающейся практикой целью создания, например, производственных советов является повышение качества выпускаемой продукции, использование внутренних резервов производства, т.е. хозяйственная деятельность. Задача профсоюзов - регулирование условий труда. Совместная деятельность представительных органов способствует развитию демократических процессов.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что понятие «охрана труда» является по своему значению более широким, чем понятие «безопасность труда», ведь последнее под собой подразумевает лишь способы и процедуры, которые имеют целью исключение влияния вредоносных производственных факторов на здоровье и жизнь трудящихся, в купе. Как известно, в процессе экономических преобразований в современных условиях глобализации возникают разные последствия. С одной стороны, этот процесс помогает ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста, который содействует расширению занятости и достижению целей, обеспечивается более высокий уровень экономики. С другой стороны, в процессе глобальной экономической интеграции многие страны и отрасли сталкиваются с серьезными проблемами в области труда, которые связаны с постоянно высоким уровнем безработицы, низким уровнем заработной платы, бедностью населения. Сложившаяся обстановка

---

<sup>1</sup> Миронов В. И. Некоторые проблемы урегулирования разногласий в сфере охраны труда // Сб. «Охрана труда: проблемы правового регулирования». М.: Ин-т гос. и права РАН, 2017. С. 199.

требует достижения более высоких и справедливых условий труда в интересах всех трудящихся.

На наш взгляд, и работодатели, и работники, и государство должны быть заинтересованы в создании достойных условий труда, так как этот признак оказывает непосредственное влияние на формирование и сохранение трудовых ресурсов в самых тяжелых природно-климатических условиях проживания и обеспечивает не только их экономическое развитие, но и геополитические интересы государства. Тема охраны труда работников изучается учеными и мыслителями на протяжении многих лет. Однако следует отметить, что сегодня в России достаточно нерешенных проблем в сфере охраны труда. Основными аспектами социализации взрослого человека являются реализация его трудового потенциала и осуществление трудовой деятельности. Именно поэтому право на труд должно реализовываться не только в стабильных и благоприятных условиях, но и в условиях, соответствующих требованиям безопасности для жизни и здоровья работающих лиц. В заключение хочется акцентировать внимание на том, что и на сегодняшний день конструкция «охрана труда» нуждается в дальнейшем исследовании, важность которого обусловлена развитием общественной жизни, обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Таким образом, исследование данной конструкции будет продолжаться, оставаться всегда актуальным и развиваться в ногу со временем.

## 1.2 Основные направления деятельности государства в области охраны труда

На сегодняшний день охрана труда работника является важной задачей в каждом государстве. Значительную роль в обеспечении охраны труда, гарантированности безопасных его условий выполняет государство через систему государственного регулирования. Необходимость государственного

регулирования в области охраны труда связана, в первую очередь, с обязательствами государства по обеспечению конституционных прав граждан Российской Федерации на жизнь, на труд в нормальных условиях и на охрану здоровья.

Заинтересованность государства в регулировании вопросов охраны труда также обусловлена высокой ценностью человеческих ресурсов в современном обществе, их важной ролью в экономическом и социальном развитии как страны в целом, так и отдельных её территорий. Соблюдение интересов общественного развития при максимальной реализации прав отдельной личности - сложная задача не только в сфере охраны труда, но именно данная сфера требует первоочередного внимания государства, так как неудовлетворительные условия труда, ведущие к развитию профессиональных заболеваний и несчастным случаям на производстве, прямо угрожают жизни и здоровью граждан.

Кроме того, небезопасные условия труда снижают мотивацию населения к труду, что отрицательно влияет на производительность общественного труда и порождает множество разнообразных социальных проблем. Охрана труда представляет собой систему 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».

Государство берет на себя ответственность за организацию данных мероприятий. При этом особое внимание государство уделяет правовым инструментам, которыми регулируются возникающие противоречия между работниками и работодателями в области охраны труда. Под термином «государственное регулирование» подразумевается «воздействие государства через деятельность законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти на деятельность физических и юридических лиц».

Общеизвестно, что государственная политика в любой сфере деятельности, в том числе в области охраны труда (далее - ОТ), осуществляется на трех уровнях: федеральном, территориальном и местном уровнях. Федеральный уровень представлен «федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда»<sup>1</sup>.

Таковыми органами являются: Правительство Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). «Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий».

Вышеперечисленные полномочия делегированы комитетам и государственным инспекциям труда. На местном уровне управление ОТ осуществляется исключительно органами местного самоуправления либо непосредственно работодателем (организацией). Таким образом, работы по улучшению условий труда, предотвращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний проводятся на рабочих местах. Существуют несколько форм участия государства в регулировании вопросов охраны труда. Одной из важных форм является правоустанавливающее творчество: любая деятельность должна иметь законодательную основу, в которой прописаны основные положения, требования, полномочия и т.д.

---

<sup>1</sup> Попова А.Л. Необходимость и формы участия государства в регулировании вопросов охраны труда // Аллея науки. 2018. № 4. С. 27.

Самым главным документом, который закрепляет права и свободы гражданина на безопасные условия труда, является Конституция Российской Федерации, ст.37.<sup>1</sup> Действующее законодательство по охране труда базируется на Конституции РФ. Не менее значимым статусом в области ОТ обладает Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), который представляет собой кодифицированный свод правил, регулирующий отношения работника с работодателем. Ряд норм трудового законодательства также содержится и в федеральных законах.

Следующей формой является надзор и контроль за правоприменительной практикой в области охраны труда. Суть надзора заключается в исполнении наблюдения за соблюдением установленных законодательством по ОТ и ТК РФ норм, правил, приказов. Контроль - это способ выявления совершенных правонарушений, но и очень важное средство их предупреждения. Примеры процедур, входящие в надзор и контроль за правоприменительной практикой в области ОТ указаны на рис. 2. Одним из таких государственных органов, выполняющих вышеперечисленные функции, являются Государственные инспекции труда. Третьей формой участия государства в политике охраны труда является правоприменительное оказание услуг организациям и гражданам. С целью снижения профессиональных заболеваний и производственного травматизма организациям предоставляется такая услуга, как специальная оценка условий труда (СОУТ).

Приоритетным направлением работы Минтруда России было в 2017 году и останется в среднесрочной перспективе совершенствование и развитие нормативной базы, формирование механизмов и инструментов государственной политики, нацеленных на внедрение профилактической модели управления в сфере безопасности труда и сохранения здоровья работников, включая модернизацию системы социального страхования от

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации, принята всенардным голосованием 12 декабря 1993 // Российская газета. 1993. 25 декабря.



несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда.

Профилактическая модель управления в сфере охраны труда базируется на следующих принципах:

- обеспечение приоритета профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- активное вовлечение работников и работодателей в управление профессиональными рисками, включая формирование экономических стимулов;

- развитие компетенций в сфере безопасности труда и сохранения здоровья в течение всей жизни; – оказание работодателям, прежде всего работодателям – представителям малого бизнеса, методической помощи в формировании и внедрении систем управления охраной труда;

- внедрение риск-ориентированного подхода в систему социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда

Федеральным законом от 4 октября 2010 г. № 265-ФЗ<sup>1</sup> Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Международной организации труда № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»<sup>2</sup>, что подтверждает готовность Российской Федерации осуществлять эффективную национальную политику, направленную на улучшение условий и охраны труда, в том числе посредством принятия и реализации федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Так, в соответствии со статьей 5 Конвенции каждое государство-член разрабатывает, проводит, следит за

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции N 187)» от 04.10.2010 N 265-ФЗ // СЗ РФ. 2010. N 41 (2 ч.). Ст. 5194.

<sup>2</sup>Конвенция N 187 Международной организации труда "Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда" (Заключена в г. Женеве 15.06.2006) // СЗ РФ. 22 октября 2012 г. N 43. Ст. 5792.

выполнением, оценивает и периодически пересматривает национальную программу по безопасности и гигиене труда на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников<sup>1</sup>.

Указанная национальная программа предается широкой гласности и, по мере возможности, утверждается и запускается в действие высшими органами государственной власти, а также:

а) содействует развитию национальной культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда;

б) вносит вклад в защиту работников благодаря ликвидации или сведению к минимуму, насколько это практически возможно, производственных рисков и опасностей, в соответствии с национальным законодательством и практикой, в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и гибели людей на производстве, а также содействия безопасности и гигиене труда на рабочем месте;

в) разрабатывается и пересматривается на основе анализа национальной ситуации в сфере безопасности и гигиены труда, включая анализ национальной системы безопасности и гигиены труда; г) включает задачи, цели и показатели результативности; д) подкрепляется, насколько это возможно, другими дополнительными национальными программами и планами, содействующими постепенному обеспечению безопасной и здоровой производственной среды.

Вполне очевидно, что государство непосредственно не управляет наемными работниками, осуществляющими трудовую деятельность. Это задача работодателя. Сегодня, как государственное регулирование охраны и безопасности труда, так и управление в системе трехстороннего партнерства («работодатель – наемные работники – профсоюзы» на корпоративном и, особенно, на объектовом уровне не лишены существенных противоречий и

---

<sup>1</sup> Кузнецова Е.А. Программно-целевой метод государственного управления охраной труда // Евразийский союз ученых. 2017. № 12. С. 50.

недостатков. Обозначим некоторые проблемные ситуации и рассмотрим их более подробно.

- проблемы концептуального и методологического характера: декларативное принятие современных подходов управления по критериям профессионального риска и их «пассивное» продвижение;

- «неверная» оценка фактического состояния охраны труда, основанная исключительно на материалах официальной статистики при статистически необоснованной выборочной базе обследуемых предприятий и организаций;

- противоречивая нормативная правовой база, несогласованная со смежными структурами (например, с Роспотребнадзором РФ);

- СУОТ не отвечает современным подходам управления по критериям профессионального риска (не поиск «опасностей» и их профилактика, а выявление нарушений и применение «наказаний» к работнику в различных формах);

- ограничения методического обеспечения анализа и оценки фактического состояния условий труда работников (несовершенные процедуры специальной оценки условий труда СОУТ);

- проблемы существующей системы обучения и подготовки специалистов и работников и ряд других.

В последнее время наблюдается возрастание активности деятельности органов государственного управления, профессиональных сообществ, общественных организаций, ученых и практиков в сфере обеспечения безопасности, гигиены труда и сохранения здоровья работников. Проводится разработка и принимаются новые законы и нормативные правовые акты по разным аспектам охраны труда, направленные на совершенствование этой системы. Только в 2018 году были внесены дополнения и изменения в пять федеральных законов, начиная с основополагающего - Трудового кодекса Российской Федерации, в четыре постановления Правительства РФ, принято шесть приказов Минтруда РФ и других смежных ведомств, утверждено шесть Правил по охране труда в различных отраслях экономики.

Существенно увеличилось число мероприятий научно-методического и информационно-разъяснительного характера в форме конференций, съездов специалистов, совещаний, семинаров и т.п. Принимаемые на них решения, в целом, характеризуют общее состояние и масштаб проблем, выделяют комплекс важных целей, задач и необходимых действий и мер, но, к сожалению, в меньшей степени, предлагают алгоритмы их выполнения (последовательность шагов), оценивают перспективы и ожидаемую результативность их практической реализации.

Следует согласиться, что и сегодня, попрежнему, остается нереализованной «потребность в разработке и принятии концепции государственной политики в области охраны труда – стратегического документа, в котором будут определены цели, основные направления и этапы реализации государственной политики в этой сфере» ( из резолюция второго Всероссийского съезда специалистов по охране труда, апрель 2014 г.). Поэтому, следует признать, что пока отсутствуют «четкие векторы развития всей системы управления охраной труда, выделение приоритетов, определение места и значимости участников системы государственного управления охраной труда».

Обсуждение вопросов о необходимости совершенствования деятельности в сфере охраны труда в соответствии с современными принципами управления по критериям профессиональных рисков возникли в России, пожалуй, вместе с зарождением рыночной экономики и ведутся с тех пор регулярно. В дискуссиях на мероприятиях разного уровня участвуют представители федеральных и региональных органов исполнительной власти РФ, органов государственного надзора и контроля, бизнеса (работодателей), профсоюзов, профессионального и научного сообщества и др.<sup>1</sup>

Например, в рамках заседания Правительства РФ (август 2015 г.) в числе основных направлений деятельности по совершенствованию

---

<sup>1</sup> Файнбург Г.З. Риск-ориентированный подход к управлению безопасностью и рисками // Вестник ПНИПУ. Безопасность и управление рисками. 2018. № 5. С. 240.

законодательного регулирования в этой сфере было определено «внедрение риск-ориентированного подхода на производстве, который позволяет объективно оценивать профессиональные риски на каждом рабочем месте» с подготовкой профильными министерствами предложений «в части формирования риск-ориентированной модели обеспечения безопасности работников на производстве, осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере охраны труда, развития системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии со статьей 80 Конституции Российской Федерации Президент РФ постановил:

1. Установить с 4 по 30 апреля 2020 г. включительно нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.

2. Высшим должностным лицам (руководителям высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации с учетом положений настоящего Указа, исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в субъекте Российской Федерации, обеспечить разработку и реализацию комплекса ограничительных и иных мероприятий, в первую очередь:

а) определить в границах соответствующего субъекта Российской Федерации территории, на которых предусматривается реализация комплекса ограничительных и иных мероприятий, направленных на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения (далее - соответствующая территория), в том числе в условиях введения режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации;

б) приостановить (ограничить) деятельность находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от

организационно-правовой формы и формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей с учетом положений пунктов 4 и 5 настоящего Указа;

в) установить особый порядок передвижения на соответствующей территории лиц и транспортных средств, за исключением транспортных средств, осуществляющих межрегиональные перевозки<sup>1</sup>.

Из вышесказанного видно, что государство является главным рычагом в политике в области охраны труда. В заключении можно сказать, что охрана труда является сферой государственного управления, цель которой заключается в сохранение и создании и поддержании благоприятных условий труда на рабочем месте.

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" от 02.04.2020 N 239 // СЗ РФ. 2020. N 14 (часть I). Ст. 2082

## 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

### 2.1 Основные обязанности работника и работодателя в области организации охраны труда

Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить выполнение многообразных обязанностей, возложенных на него указанной статьей 212. Эти обязанности можно условно разделить на несколько групп.

1. Обязанности работодателя по образованию (обучению) работников в области охраны труда в процессе трудовой деятельности:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

Положения этих абзацев конкретизируются в ст. 225 ТК РФ и различных нормативных правовых актах.

2. Обязанности работодателя по сохранению здоровья работников:

- обеспечение соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. Напомним, что условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на работоспособность и здоровье работников (ст. 209 ТК РФ);

- обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организация 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 соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организация проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Круг работников, проходящих указанные медицинские осмотры, приводится в ст. 213 ТК РФ;

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

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в



случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников:

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;

- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 215 ТК РФ);

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 221 ТК РФ);

- приобретение и выдача за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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 (ст. 221 ТК РФ);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ);

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 227–231 ТК РФ).

4. Обязанности работодателя во взаимоотношениях с органами государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства:

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

Отметим, что правовое положение органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регламентируется главой 57 ТК РФ. В свою очередь, права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регламентируется статьей 370 ТК РФ.

Приведенные выше обязанности работодателя имеют целью обеспечить реализацию права работников на труд, отвечающий требованиям их безопасности и гигиены (ст. 219 ТК РФ). Практически это означает, что работодатель обязан законом обеспечить охрану труда в организационно-техническом, медицинском, гигиеническом, физиологическом, социальном и иных аспектах трудовой деятельности работников.

В ст. 212 ТК РФ обязанности работодателя в области охраны труда его работников изложены в самом общем виде, лишь продекларированы. Они конкретизируются в соответствующих статьях ТК РФ, других законодательных и иных нормативных правовых актах. Затем, уже на основе этих актов, - в локальных нормативных актах, различного рода правилах, инструкциях по охране труда организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей. Кроме того, указанные обязанности работодателя находят отражение и наполняются определенным содержанием в связи с конкретными условиями производства и трудовой деятельности работников в соглашениях, периодически заключаемых между профсоюзами и объединениями работодателей, в коллективных и трудовых договорах.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных и здоровых условий труда установлены в том числе и Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии

населения»<sup>1</sup>. Согласно его статье 25, условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека. Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Кроме того, индивидуальные предприниматели и юридические лица обязаны осуществлять санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия по обеспечению безопасных для человека условий труда и выполнению требований санитарных правил и иных нормативных правовых актов РФ к производственным процессам и технологическому оборудованию, организации рабочих мест, коллективным и индивидуальным средствам защиты работников, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников в целях предупреждения травм, профессиональных заболеваний, инфекционных заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда.

В соответствии со ст. 11 указанного закона индивидуальные предприниматели и юридические лица в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны, в частности, осуществлять производственный контроль, в том числе посредством проведения лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и проведением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий при выполнении работ и оказании услуг, а также при производстве, транспортировке, хранении и реализации продукции.

Производственный контроль осуществляется в порядке, установленном санитарными правилами государственными стандартами (ст. 32 указанного Закона). Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 13 июля 2001 г. № 186 введены в действие санитарные правила «Организация и проведение производственного

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650.

контроля за соблюдением санитарных норм и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий».

Рассмотрим обязанности работника в области охраны труда. Для того чтобы уметь предотвратить воздействие на себя и своих коллег неблагоприятных факторов окружающей производственной среды, сохранив тем самым жизнь и здоровье, каждый работник должен соблюдать определенные правила. Эти правила трансформированы ТК РФ в обязанности работника в области охраны труда.

Согласно ст. 214 ТК РФ, работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ);
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ);
  - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- Исполнит или не исполнит работник возложенные на него статьей 214 ТК РФ обязанности, зависит не только от него одного: работодатель должен создать необходимые для работника условия.

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

Основываясь на положениях ст. 57 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. Тем самым на работника с его ведома и согласия возлагается определенная обязанность, которую он должен сознательно соблюдать, зная, что нарушение условий трудового договора является дисциплинарным проступком, за который может быть объявлено замечание, выговор, даже последовать увольнение.

Работника целесообразно поставить, в частности, в известность о том, что, согласно подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, является основанием для его увольнения по инициативе работодателя. Не будет лишним поставить работника в известность также о том, что в определенных случаях он может быть привлечен к иным видам ответственности в соответствии со ст. 419 ТК РФ.

Помимо обязательств закрепленных в ТК РФ, так же есть права работников:

1. Право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.<sup>1</sup> Согласно ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. В свою

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

очередь, требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда (ст. 211 ТК РФ), в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

По нашему мнению, в приведенном выше определении понятия «рабочее место», по существу, игнорируется тот факт, что на рабочем месте работник осуществляет трудовую деятельность согласно трудовому договору с работодателем. Поэтому состояние рабочего места, условия труда на нем остаются вне поля зрения как работников, так и работодателя. Тогда как организация рабочего места и его оснащение согласно правилам, определенным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, — первейшая обязанность работодателя.

Что же касается определения понятия рабочего места, приведенного в ст. 209 ТК РФ, то на его основе возможно лишь зафиксировать время пребывания работника под контролем работодателя на рабочем месте. В этой связи в практических целях под рабочим местом понимается зона, оснащенная необходимыми техническими средствами, в которой осуществляется трудовая деятельность исполнителя или группы исполнителей, совместно выполняющих одну работу или операцию. Существуют общие для всех категорий работников рабочих профессий правила проектирования и оснащения их рабочих мест.

Согласно правилам различных регламентов, элементами организации рабочих мест являются основное и вспомогательное оборудование, организационная и технологическая оснастка. В состав основного оборудования входят станки, машины, механизмы и т.п., непосредственно воздействующие на предмет труда. Вспомогательное оборудование состоит из подъемных устройств, контрольных приборов, различного рода приспособлений и других подсобных средств.

При проектировании рабочего места определяется степень соответствия основного и вспомогательного оборудования выполняемой работе, а также возможность ее выполнения наиболее экономичным способом. Оборудование должно обеспечивать максимальное освобождение рабочего от тяжелого труда, применение рациональных методов труда, удобство рабочей позы, безопасность труда, удобство и безопасность профилактического осмотра, ремонта и наладки оборудования, благоприятные санитарно-гигиенические условия труда и т.д.

Технологическая оснастка включает инструментарий - режущий, мерительный вспомогательный инструмент, различного рода приспособления и др., а также техническую документацию. В свою очередь, к организационной оснастке относятся: устройства для размещения и хранения на рабочих местах технологической оснастки, заготовок, сырья, материалов и др.; производственная мебель, средства сигнализации и связи, местного освещения, оградительные и предохранительные устройства и т.д.

Наиболее благоприятные для работника условия труда создаются путем рациональной планировки рабочего места, под которой понимается пространственное размещение в горизонтальной и вертикальной плоскостях функционально взаимосвязанных основного и вспомогательного оборудования, технологической и организационной оснастки. Рациональная планировка рабочего места обеспечивает размещение элементов производства в соответствии с антропометрическими и психофизиологическими характеристиками рабочего на основе создания ему необходимого оперативного пространства, позволяющего комфортно осуществлять трудовую деятельность, снижать тем самым напряженность трудового процесса.

Статьей 56 ТК РФ установлено, что в соответствии с трудовым договором работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным



договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным договором. Поэтому при заключении трудового договора будущему работнику целесообразно позаботиться о том, чтобы в него был включен пункт, согласно которому работнику предоставляется рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

Отстаивая свою точку зрения, будущий работник может ссылаться также на ч. 1 и 2 ст. 220 ТК РФ, согласно которым:

- государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. Согласно ст. 220 ТК РФ, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ (ст. 157) и иными федеральными законами. Статьей 220 установлено также, что:

- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной (ст. 221 ТК РФ) и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ (ст. 157). Практически это означает, что работник вправе в приведенном случае отказаться от исполнения своих обязанностей;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований

охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. В ст. 220 содержится еще одна норма, близкая по своему содержанию к ст. 219 ТК РФ: на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка (ст. 139 ТК РФ) по прежней работе.

Согласно ТК РФ, работник также имеет право на:

- обеспечение средствами индивидуальной (ст. 221) и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (ст. 212 и 219);

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (ст. 219 и 225);

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219). Закон не определяет, в какой форме осуществляется дополнительное профессиональное образование работников при ликвидации их рабочих мест вследствие нарушений требований охраны труда. Поэтому оно должно проходить на общих основаниях, т.е. согласно ст. 196 ТК РФ. В соглашении, а затем в коллективном договоре, трудовом договоре желательно определить условия и порядок переподготовки работников в случаях ликвидации их рабочих мест вследствие нарушений требований охраны труда, предусмотрев в том числе условия материального обеспечения работников в период их переподготовки;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральной инспекцией труда, другими федеральными органами

исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 219);

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда (ст. 219);

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 219). Согласно ст. 229 ТК РФ, каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (ст. 212, 213, 219);

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803.

- 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 (ст. 212 и 219);

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (ст. 219 и 220).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2. Компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда  
Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлены следующие компенсации:

1. Оплата труда указанных работников устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ). Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других

условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные статьями 150–158 ТК РФ.

2. Для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абз. 5 ч. 1 указанной статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами (ст. 92 ТК РФ).

В связи с изложенным отметим, что классификация условий труда, в том числе по степени вредности и опасности, приводится в ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»<sup>1</sup>. Условия труда подразделяются на четыре класса:

а) оптимальные (1-й класс);

б) допустимые (2-й класс);

в) вредные (3-й класс), подразделяющиеся на четыре степени - 1-ю, 2-ю, 3-ю, 4-ю. Если, согласно ст. 92 ТК РФ, условия труда в результате специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени, то продолжительность рабочего времени работника не может превышать 36 часов в неделю;

г) опасные (4-й класс). Если, согласно ст. 92 ТК РФ, условия труда в результате специальной оценки условий труда отнесены к опасным, то

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.

продолжительность рабочего времени, работника не может превышать 36 часов в неделю<sup>1</sup>.

В упомянутом выше ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ приводится подробная характеристика указанных условий труда, а также раскрываются последствия влияния вредных и опасных условий труда на организм человека.

3. Работникам, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо к опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Минимальная продолжительность этого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

4. 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 и (или) трудовым договором. На работах с особо вредными условиями труда работникам предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (ст. 222 ТК РФ). Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых рекомендуется

---

<sup>1</sup> Власов В.И. Права работников и обязанности работодателя в области охраны труда // Гражданин и право. 2018. № 7. С. 58.

употребление молока или других равноценных продуктов, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н<sup>3</sup>.

Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 46н<sup>4</sup>. В связи с изложенным отметим, что в ст. 222 ТК РФ ничего не говорится о специальной оценке условий труда, введенной (впервые) ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Выдача работникам молока и других равноценных пищевых продуктов, а также предоставление лечебно-профилактического питания осуществляются согласно приведенным выше приказа Минздравсоцразвития России.

5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (ст. 221 ТК РФ).

6. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах,

---

<sup>1</sup>Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) // СЗ РФ. 2009. № 2. Ст. 4756.

<sup>2</sup>Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» от 16.02.2009 N 46н (ред. от 27.02.2019) // СЗ РФ. 2009. № 2. Ст. 4757.

связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (ст. 213 ТК РФ).

7. Работники, проработавшие в особых условиях определенный период, в соответствии с пенсионным законодательством пользуются правом на досрочный выход на пенсию по возрасту. Как видим, установленные работникам компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда многообразны и значительны. Многие граждане связывали свою судьбу с такими условиями труда ради компенсаций (льгот). Они делали это, заведомо зная о неблагоприятных последствиях воздействия на их организм вредных производственных факторов. Теперь их жизненные планы и надежды могут рухнуть в одночасье. Причина этого заключается в норме, со# держащейся в последнем абзаце ст. 219 ТК РФ.

## 2.2 Организация охраны труда на предприятии

Служба охраны труда – это самостоятельное структурное подразделение организации, образованное с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением и состоящее из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы охраны труда.



Основными задачами службы охраны труда в организации являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, иных локальных нормативно-правовых актов организации.
- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
- информирование и консультирование работников предприятия (организации), в том числе ее работодателя, по вопросам охраны труда.
- изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

Порядок создания службы охраны труда на предприятиях определяется ст. 217 Трудового кодекса РФ, которая гласит:

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима

аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

Специалист по охране труда выполняет функции корпоративной службы охраны труда в тех случаях, когда ее формирование по тем или иным причинам признано нецелесообразным. При этом выполнение отдельных полномочий, обычно возлагаемых на специалиста по охране труда, может быть делегировано подчиненным ему работникам.

Работа специалиста по охране труда весьма многогранна, поэтому он должен знать:

- законы и иные нормативные правовые акты в сфере охраны труда;
- государственные нормативные требования охраны труда;
- международные договоры в области охраны труда, ратифицированные Российской Федерацией;
- национальные и межгосударственные стандарты в области безопасности и охраны труда;
- требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- делопроизводство и методические документы по вопросам охраны труда;
- методы выявления, оценки и управления профессиональными рисками;
- производственную и организационную структуру организации, основные технологические процессы и режимы производства;
- виды применяемого оборудования и правила его эксплуатации;
- методы изучения условий труда на рабочих местах;
- психофизиологические требования к работникам;
- правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасного ведения работ;
- порядок проведения расследования несчастных случаев;
- передовой отечественный и зарубежный опыт в области охраны труда;
- порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда;
- основы трудового законодательства;
- правила внутреннего трудового распорядка организации;
- правила охраны труда и пожарной безопасности.

Специалист по охране труда обязан:

1. Выявлять опасные и вредные производственные факторы на рабочих местах.
2. Проводить анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний.
3. Оказывать помощь структурным подразделениям в организации и проведении замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда.

4. Информировать работников от лица работодателя о состоянии условий труда на рабочем месте, о причинах и возможных сроках наступления профессиональных заболеваний, а также о принятых мерах по защите от опасных и вредных производственных факторов.

5. Участвовать в подготовке документов на выплату возмещения вреда, причиненного здоровью сотрудников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6. Проводить совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда проверок, обследований или участвовать в проверках, обследованиях технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников.

7. Разрабатывать совместно с руководителями участков и другими службами предприятия мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказывать организационную помощь по выполнению запланированных мероприятий.

8. Согласовывать разрабатываемую на предприятии проектную документацию в части соблюдения в ней требований по охране труда.

9. Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований нормативных правовых актов по охране труда.

10. Оказывать помощь руководителям подразделений предприятия в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми

работники должны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации и льготы за тяжелые, вредные или опасные условия труда.

11. Составлять перечни профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда.

12. Оказывать методическую помощь руководителям участков при разработке и пересмотре инструкций по охране труда для работников, стандартов предприятия системы стандартов безопасности труда.

13. Разрабатывать программу и проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

14. Согласовывать проекты документов: инструкций по охране труда для работников; стандартов предприятия системы стандартов безопасности труда; перечней профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте; программ первичного инструктажа на рабочем месте.

15. Оказывать методическую помощь по организации инструктажа, обучения и проверки знаний по охране труда работников.

16. Участвовать в работе комиссий по проверке знаний по охране труда у работников предприятия.

17. Организовывать обеспечение подразделений предприятия правилами, нормами, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, а также оказывать им методическую помощь в оборудовании соответствующих информационных стендов.

18. Составлять отчетность по охране труда по установленным формам и в соответствующие сроки.

## 19. Осуществлять контроль:

- за соблюдением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- правильным применением средств индивидуальной защиты;
- соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай (из акта формы Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля, других мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;
- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- соблюдением графиков замеров параметров опасных и вредных производственных факторов;
- своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- правильным расходованием в подразделениях организации средств, выделенных на выполнение мероприятий по охране труда<sup>1</sup>.

20. Запрещать эксплуатацию машин, механизмов, оборудования и производство работ при выявлении нарушений нормативно-правовых актов по охране труда и, если дальнейшая их эксплуатации или производство работ создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к аварии.

---

<sup>1</sup> Егорова И.В. Должностные обязанности специалиста по охране труда // Образование, наука, производство. 2019. С. 146.

21. Подготавливать и вносить предложения о разработке и внедрении более совершенных конструкций оградительной техники, предохранительных и блокировочных устройств и других средств защиты от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

22. Анализировать и обобщать предложения по расходованию средств фонда охраны труда предприятия и подготавливать обоснования о выделении заводом средств из территориального фонда охраны труда на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

Для выполнения функциональных обязанностей специалисту по охране труда предоставляются следующие права:

1. Подготавливать проекты распоряжений, касающихся вопросов охраны труда;

2. Принимать решения, которые можно считать обоснованными в рамках своей специализации;

3. Принимать участие в протокольных мероприятиях, целью которых является рассмотрение вопросов охраны труда, а также собственной работы;

4. Предъявлять требования соответствующим должностным лицам по вопросам, связанным с обеспечением безопасности трудового процесса на предприятии;

5. Вносить предложения касательно совершенствования работы по обеспечению охраны труда и обращаться с ними к лицу, отвечающему за безопасность производственного процесса;

6. Специалист данной категории может заниматься контролем своевременного качественного и полного исполнения предписаний должностными лицами и др. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда на предприятии их функции осуществляют работодатель, руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Руководитель должен оптимально использовать имеющиеся в его распоряжении средства и может привлекать специализированные организации для оказания услуг, необходимых работодателю для выполнения требований законодательства об охране труда.



### 3 НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ИХ РАССЛЕДОВАНИЯ

Трудовой кодекс РФ перечисляет главные направления государственной политики в сфере охраны труда, одним из которых является расследование и учет производственных несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 210 ТК РФ). Для защиты интересов работников, травмированных в результате производственных несчастных случаев, а также членов их семей имеют большое значение оформленные в соответствии с требованиями законодательства результаты расследования. Для правильного, объективного оформления производственных несчастных случаев большое значение имеет их грамотная квалификация и определение.

Трудовой кодекс РФ в ст. 227 основным признаком производственного несчастного случая обозначает временную или стойкую утрату травмированными трудоспособности либо их смерть. Но кроме выделения указанного признака Трудовой кодекс России перечисляет виды травмирования, которые возможны на производстве. Это, например, телесные повреждения, тепловой удар, утопление, поражение электрическим током, укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми, повреждения вследствие взрывов, аварий, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов.

В Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>1</sup> определение производственного несчастного случая формулируется с выявлением в качестве ключевых признаков времени и места события, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору. В

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803.

соответствии с законом производственный несчастный случай происходит как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем.

Необходимо отметить, что к несчастным случаям, связанным с производством, относятся события, повлекшие за собой получение травмирования, произошедшего не только на территории предприятия, но и за пределами территории предприятия. Это происходит в следующих случаях: при следовании в служебную командировку и при следовании к месту выполнения работ (и обратно) по распоряжению работодателя или его законного представителя, при совершении служебных поездок на служебном, общественном транспорте или пешком.

Таким образом, законодательство устанавливает, что если работник следовал к месту (или от места) работы на личном транспорте, причем этот транспорт используется работником, с согласия работодателя, в производственных целях, и если работник следовал к месту (или от места) работы на служебном транспорте, то это является существенным обстоятельством для признания полученной травмы – несчастным случаем на производстве. Можно отметить, что современные ученые и практики уделяют внимание различным признакам и особенностям производственных несчастных случаев, например, как отмечает К. К. Гасанов: «... несчастным случаем на производстве признают не любое трагическое происшествие с работником предприятия, учреждения или организации, а эпизод, который имел место в период, когда он выполнял трудовые обязанности либо совершал действия, непосредственно связанные с их выполнением»<sup>1</sup>.

То есть К. К. Гасанов в очередной раз отмечает особым признаком производственного несчастного случая период времени, в течение которого он произошел. Этим периодом является период, когда травмированный

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник / под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2015. С. 203.

работник выполнял трудовые обязанности либо совершал действия, непосредственно связанные с их выполнением. Например, В. И. Коробко отмечает, что важнейшим признаком в понятии производственного несчастного случая является наличие факта исполнения трудовых обязанностей работником, выполнение соответствующих поручений работодателя, а также выполнение иных действий в интересах работодателя<sup>1</sup>.

Например, А. М. Куренной также определяет производственный несчастный случай, как «... случай травматического повреждения здоровья пострадавшего, произошедший по причине, связанной с его трудовой деятельностью, или во время работы»<sup>2</sup>, то есть А. М. Куренной выявляет в качестве важнейшего признака производственного несчастного случая его причину. Сфера действия Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ отличается от сферы действия Трудового кодекса РФ. В соответствии с положениями ст. 227–231 ТК РФ расследуются в установленном им порядке несчастные случаи, происшедшие не только с работниками, выполняющими работу по трудовому договору, но и с другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации, работодателя<sup>3</sup>.

Кроме перечисленных критериев, по которым можно квалифицировать несчастный случай как производственный, важно выделять такой критерий, как лица, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету. К таким лицам отнесены работники организации, а также иные лица, принимающие участие в его производственной деятельности. К иным лицам относятся лица, которые еще учатся и получают образование в соответствии с ученическим договором, это также лица, которые проходят производственную практику. Кроме перечисленных лиц, нужно отметить особую категорию лиц, которых относят к иным лицам это лица, страдающие

---

<sup>1</sup> Коробко В. И. Охрана труда : учеб. пособие / В. И. Коробко. М. : ЮНИТИДАНА, 2017. С. 139.

<sup>2</sup> Трудовое право России : практикум : учеб. пособие / под ред. И. К. Дмитриевой, А. М. Куренного. М. : Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2018. С. 592.

<sup>3</sup> Апоревич В.Н. К вопросу определения понятия несчастного случая на производстве // Актуальные проблемы права. 2018. № 5. С. 17.

психическими расстройствами (осуществляющие трудовую деятельность в соответствии с медицинскими рекомендациями), лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду, на основе добровольного соглашения, лица, привлекаемые в установленном законом порядке к выполнению общественно-полезных работ, члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию и учету подлежат также тяжелые несчастные случаи и несчастные случаи на производстве со смертельным исходом, произошедшие с лицами, занятыми на основе договора гражданско-правового характера. То есть даже те случаи, по которым проводится расследование правоохранительных органов. Помимо указанных категорий лиц, расследованию в установленном порядке подлежат события, произошедшие с лицами, привлеченными к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий. Гарантии имущественных и социальных прав граждан и организаций в период действия чрезвычайного положения предусмотрены ст. 29 Федерального закона «О чрезвычайном положении»<sup>1</sup>.

Несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, являются страховыми случаями. По мнению ученых и практических работников, в частности Ю. П. Орловского, для объективной квалификации производственного несчастного случая необходимо: грамотно квалифицировать событие, в результате которого произошло травмирование.

Для чего очень важно исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

---

<sup>1</sup>Федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277.

– во-первых, определить, является ли произошедшее событие включенным в перечень событий, которые квалифицируются как несчастные случаи;

– во-вторых, выяснить относится ли травмированный к лицам, которые участвуют в производственной деятельности данного работодателя;

– в-третьих, выявить произошел ли исследуемый случай с лицом, которое подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– в-четвертых, выяснить соответствуют ли время, место и другие обстоятельства, сопутствующие произошедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;

– в-пятых, определить могут ли исследуемые несчастные случаи квалифицироваться как не связанные с производством<sup>1</sup>.

Учитывая требования вышеуказанных законодательных актов, комиссия по расследованию несчастных случаев, квалифицирует произошедшее событие как производственный несчастный случай или при отсутствии необходимых условий и признаков – как несчастный случай, не связанный с производством. Но при расследовании производственных несчастных случаев возможно выявление признаков преступления, по которому расследование также будут проводить правоохранительные органы. Непосредственное обнаружение органами прокуратуры преступных нарушений, например, правил безопасности в строительстве обычно происходит в результате подачи потерпевшим жалобы в прокуратуру на незаконные действия должностных лиц строительной организации, либо если пострадали несколько человек. Тогда следователь прокуратуры или районный прокурор выезжает на место происшествия, происходит осмотр и

---

<sup>1</sup> Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Юрайт, 2014. С. 454.

по его итогам принимает решение по вопросу о возбуждении уголовного дела<sup>1</sup>.

В итоге можно предложить следующее определение производственного несчастного случая, несчастный случай на производстве – это событие, в результате которого застрахованное лицо получило увечье или другое повреждение своего здоровья при исполнении им трудовых обязанностей, выполнение соответствующих поручений работодателя, а также выполнение иных действий в интересах работодателя и в других случаях, установленных законом на территории страхователя (организации) или за ее пределами (в командировке), во время следования к рабочему месту или возвращения с работы на транспорте, который предоставляет страхователь, приведшее к необходимости перевода застрахованного сотрудника на другую работу, к временной или стойкой утрате им трудоспособности или смерти.

В ТК РФ регламентированы необходимость расследования и учёта несчастных случаев с целью защиты интересов работников, пострадавших в результате несчастных случаев, а также выявление лиц, виновных в нарушении охраны труда, и разработка мер, направленных на устранение производственных травм. Прежде, чем рассмотреть проблемы учёта и проведения расследования несчастных случаев важно понять, что понимается под несчастным случаем. Согласно ст. 3 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ, под несчастным случаем на производстве понимается событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы

---

<sup>1</sup> Апоревич В. Н. Криминалистическая характеристика преступлений, совершаемых в результате нарушений правил безопасности при ведении строительных работ // Социально-гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2017. № 4. С. 77.

или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Исходя из определения, можно сделать, что в целом несчастный случай на производстве охватывает большой комплекс ситуаций, которые являются достаточно травмоопасными. Результаты расследования несчастного случая на производстве оформляются в соответствии с требованиями действующего законодательства, а также являются основанием для возмещения вреда, причинённого жизни и здоровью работника, выполняющего трудовую функцию, а также членам семьи погибшего на производстве на основе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, данное положение регламентируется в ст.212 ТК РФ в соответствии с ФЗ №125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998. Согласно ст.3 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ, страховщиком является Фонд социального страхования в Российской Федерации.

Несмотря на формальную регламентацию, страховщик не всегда выполняет требование закона. Такие неправомерные действия можно оспорить в суде. Порядок расследования несчастных случаев на производстве закреплён в ТК РФ (ст.227-ст.231) и в Постановлении Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Постановление Минтруда России «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.07.2002 №73 (ред. от 14.11.2016) // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 3439.

Обязанность по организации расследования фактических обстоятельств несчастного случая на производстве лежит на работодателе. Работодатель или его представитель, в соответствии со ст.228 ТК РФ, обязан провести ряд мероприятий, направленных на спасение пострадавшего, предотвращения аварии, а также немедленно проинформировать о случившемся в соответствующие органы и организации. Помимо указанных выше мер работодатель должен всесторонне способствовать обеспечению надлежащего качества проведения всех необходимых мероприятий и своевременному расследованию несчастного случая, а также всецело и полностью оказать помощь в оформлении документов, путём предоставления достоверной информации.

В зависимости от вида несчастного случая мероприятия несколько отличаются друг от друга. Работодатель незамедлительно собирает комиссию в составе трёх человек, а именно специалиста по охране труда, представителя работодателя и представителя профсоюзной организации. Несмотря на подробную регламентацию порядка расследования несчастных случаев на производстве возникает проблема, связанная с укрывательством самого факта случившегося. То есть, работодатель намеренно скрывает обстоятельства произошедшего, не желая регистрировать несчастный случай. Чаще всего данная проблема возникает в среднем и малом бизнесе. Работодатель пугается, что ему придётся выплачивать компенсацию работнику, и не оформляет документы в порядке, установленном ст.227 ТК РФ.

Соответственно вся тяжесть выплат по закону ложится не Фонд социального страхования. Большое количество работников ежедневно обращаются с жалобами, что им в день получения травмы не оформили документы в установленном порядке, то есть они не могут доказать в суде, что травма была получена на производстве. Исходя из этого, люди просто не могут получить положенные по закону компенсационные выплаты. Естественно оформлять документы задним числом не имеет смысла.



Работодатели довольно часто обещают заплатить лишь часть суммы за так, называемое молчание.

Безусловно пострадавший вправе обратиться в суд за защитой своих прав, а именно за тем, что работодатель отказался расследовать несчастный случай на производстве. Но в данном случае возникает другая проблема, если не доказан факт получения травмы на производстве, работник соответственно теряет приличную сумму денег. Так как лишь в случае доказанной производственной травмы больничный лист работодателем оплачивается на все 100 %, а если работник отработал мало времени, что не хватает для расчёта среднего заработка за день, то необходимо брать оклад по штатному расписанию. Зачастую работники проигрывают суды. Обычно суд признаёт виноватым работника либо виноватых нет вообще. Если речь идёт о групповом несчастном случае, то в данной ситуации экземпляр составляется на каждого пострадавшего члена группы отдельно.

После подписания акта комиссией работодатель в трёхдневный срок должен предоставить один экземпляр, который также утверждается им и заверяется соответствующей печатью, пострадавшему, если несчастный случай имеет смертельный исход, то акт выдаётся доверенным лицам. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что акт является главным документом, подтверждающим несчастный случай на производстве. Однако если работодатель всё равно предпринимает попытки скрыть несчастный случай, а пострадавший, не имея достаточных знаний, остался без акта, то в такой ситуации всё равно остаются шансы доказать получение производственной травмы. Учитывая, что предприятие – это большой имущественный комплекс, работник может найти свидетелей, которые смогут дать показания в пользу пострадавшего.

Свидетельские показания, в таком случае, будут опираться на работу, которую выполнял работник, что именно явилось механизмом получения травмы. Безусловно, имеют большое значение показания самого пострадавшего. При этом основываться можно на том, что оказывалась ли

первая медицинская помощь, вызывали ли при этом скорую, соответственно, если был вызов, в журнале должна стоять запись, подтверждающая данный факт. Также в качестве доказательств можно использовать экземпляр должностной инструкции работника, в котором подробно расписаны его обязанности. В целом при квалифицированной помощи реально доказать вину недобросовестного работодателя.

В некоторых ситуациях проводится дополнительное расследование несчастного случая на производстве. Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного случая в соответствии с требованиями независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости – представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет Заключение о несчастном случае на производстве по форме 5, предусмотренной приложением № 1 к Постановлению Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на

производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Следующая проблема несчастных случаев в целом заключается в халатном отношении к проведению инструктажей. Причём данный аспект касается как работников, так и работодателей. При проведении инструктажа, зачастую, работнику предоставляется текст, с которым ему необходимо ознакомиться, после чего делается соответствующая пометка в виде подписи работника. Есть предприятия, на которых процедура инструктажей упрощается до минимума, работник просто ставит подпись в журнал, но самый худший вариант, когда пострадавшему, впоследствии становится известно о том, что в журнале лично он подпись не ставил. Незнание не освобождает от ответственности, но при этом чётко прослеживается безответственное отношение работодателя к работнику. В настоящее время деятельность Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации активно направлена на актуализацию проблем труда, что благотворно сказывается на статистике несчастных случаев на производстве.

Подпрограмма «Безопасный труд» принята в начале 2018 года и реализуется в рамках госпрограммы «Содействие занятости населения». В рамках подпрограммы предусмотрена разработка конкретного методического аппарата с целью выявления опасностей, оценки профессиональных рисков и снижения их уровня для наиболее травмоопасных видов экономической деятельности. Разработанные методики будут использоваться работодателями для профилактики травматизма что будет способствовать снижению экономических издержек и потерь на предприятиях.

Исходя из вышесказанного, самым главным решением является рассматривать охрану труда в целом как одну из основных целей предприятия, потому что в основе охраны труда и несчастных случаев лежит

человеческая жизнь. В качестве решения проблемы, связанной с сокрытием несчастного случая, нужно ужесточить контроль за добросовестным учётом несчастных случаев на производстве, а также увеличить штрафные санкции. Также работникам необходимо повышать свою правовую грамотность, иметь свою позицию и не бояться защищать свои права. При наступлении несчастного случая требовать его соответствующего оформления. Решение проблемы, которая выражается в халатности к инструктажам как со стороны работника, так и работодателя, заключается в ужесточении контроля за проведением инструктажа, введение проверок на знание техники безопасности, без шанса списать. В связи с пропуском инструктажей работником ввести материальные взыскания. Ужесточить ответственность работодателя за самовольно поставленную подпись в журналах по технике безопасности, пожарной безопасности и так далее.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «охрана труда» является по своему значению более широким, чем понятие «безопасность труда», ведь последнее под собой подразумевает лишь способы и процедуры, которые имеют целью исключение влияния вредоносных производственных факторов на здоровье и жизнь трудящихся, в купе. Как известно, в процессе экономических преобразований в современных условиях глобализации возникают разные последствия. С одной стороны, этот процесс помогает ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста, который содействует расширению занятости и достижению целей, обеспечивается более высокий уровень экономики. С другой стороны, в процессе глобальной экономической интеграции многие страны и отрасли сталкиваются с серьезными проблемами в области труда, которые связаны с постоянно высоким уровнем безработицы, низким уровнем заработной платы, бедностью населения.

На наш взгляд, и работодатели, и работники, и государство должны быть заинтересованы в создании достойных условий труда, так как этот признак оказывает непосредственное влияние на формирование и сохранение трудовых ресурсов в самых тяжелых природно-климатических условиях проживания и обеспечивает не только их экономическое развитие, но и геополитические интересы государства. Тема охраны труда работников изучается учеными и мыслителями на протяжении многих лет. Однако следует отметить, что сегодня в России достаточно нерешенных проблем в сфере охраны труда. Основными аспектами социализации взрослого человека являются реализация его трудового потенциала и осуществление трудовой деятельности. Именно поэтому право на труд должно реализовываться не только в стабильных и благоприятных условиях, но и в условиях, соответствующих требованиям безопасности для жизни и здоровья работающих лиц. В заключение хочется акцентировать внимание на том, что и на сегодняшний день конструкция «охрана труда» нуждается в дальнейшем

исследовании, важность которого обусловлена развитием общественной жизни, обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Таким образом, исследование данной конструкции будет продолжаться, оставаться всегда актуальным и развиваться в ногу со временем.

В зависимости от вида несчастного случая мероприятия несколько отличаются друг от друга. Работодатель незамедлительно собирает комиссию в составе трёх человек, а именно специалиста по охране труда, представителя работодателя и представителя профсоюзной организации. Несмотря на подробную регламентацию порядка расследования несчастных случаев на производстве возникает проблема, связанная с укрывательством самого факта случившегося. То есть, работодатель намеренно скрывает обстоятельства произошедшего, не желая регистрировать несчастный случай. Чаще всего данная проблема возникает в среднем и малом бизнесе. Работодатель пугается, что ему придётся выплачивать компенсацию работнику, и не оформляет документы в порядке, установленном ст.227 ТК РФ.

Соответственно вся тяжесть выплат по закону ложится не Фонд социального страхования. Большое количество работников ежедневно обращаются с жалобами, что им в день получения травмы не оформили документы в установленном порядке, то есть они не могут доказать в суде, что травма была получена на производстве. Исходя из этого, люди просто не могут получить положенные по закону компенсационные выплаты. Естественно оформлять документы задним числом не имеет смысла. Работодатели довольно часто обещают заплатить лишь часть суммы за так, называемое молчание.

Безусловно пострадавший вправе обратиться в суд за защитой своих прав, а именно за тем, что работодатель отказался расследовать несчастный случай на производстве. Но в данном случае возникает другая проблема, если не доказан факт получения травмы на производстве, работник соответственно теряет приличную сумму денег. Так как лишь в случае

доказанной производственной травмы больничный лист работодателем оплачивается на все 100 %, а если работник отработал мало времени, что не хватает для расчёта среднего заработка за день, то необходимо брать оклад по штатному расписанию. Зачастую работники проигрывают суды.

Заинтересованность государства в регулировании вопросов охраны труда также обусловлена высокой ценностью человеческих ресурсов в современном обществе, их важной ролью в экономическом и социальном развитии как страны в целом, так и отдельных её территорий. Соблюдение интересов общественного развития при максимальной реализации прав отдельной личности - сложная задача не только в сфере охраны труда, но именно данная сфера требует первоочередного внимания государства, так как неудовлетворительные условия труда, ведущие к развитию профессиональных заболеваний и несчастным случаям на производстве, прямо угрожают жизни и здоровью граждан.

Самым главным решением является рассматривать охрану труда в целом как одну из основных целей предприятия, потому что в основе охраны труда и несчастных случаев лежит человеческая жизнь. В качестве решения проблемы, связанной с сокрытием несчастного случая, нужно ужесточить контроль за добросовестным учётом несчастных случаев на производстве, а также увеличить штрафные санкции. Работникам необходимо повышать свою правовую грамотность, иметь свою позицию и не бояться защищать свои права. При наступлении несчастного случая требовать его соответствующего оформления. Решение проблемы, которая выражается в халатности к инструктажам, заключается в ужесточении контроля за проведением инструктажа, введение проверок на знание техники безопасности, без шанса списать. В связи с пропуском инструктажей работником ввести материальные взыскания. Ужесточить ответственность работодателя за самовольно поставленную подпись в журналах по технике безопасности, пожарной безопасности и так далее.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ I            НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1 Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря.

2 Федеральный закон «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» от 11 апреля 1998 № 58-ФЗ // Российская газета. 1998. 16 апреля.

3 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 01.04.2020) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803.

4 Федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. 2001. N 23. Ст. 2277.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

6 Федеральный закон «О ратификации Конвенции об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (Конвенции № 187)» от 04 октября 2010 № 265ФЗ // Российская газета. 2010. 06 октября.

7 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2019) // СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.

8 Постановление Минтруда России «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.07.2002 №73 (ред. от 14.11.2016) // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 3483.



9 Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) // СЗ РФ. 2009. № 2. Ст. 4827.

10 Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» от 16.02.2009 N 46н (ред. от 27.02.2019) // СЗ РФ. 2009. № 2. Ст. 4828.

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1 Алексеенко, П. Охрана труда с позиций личности / П. Алексеенко // Человек и труд. 2018. № 10. С. 82–83.

2 Апоревич, В.Н. К вопросу определения понятия несчастного случая на производстве / В.Н. Апоревич // Актуальные проблемы права. 2018. № 5. С. 17-22.

3 Апоревич, В. Н. Криминалистическая характеристика преступлений, совершаемых в результате нарушений правил безопасности при ведении строительных работ / В. Н. Апоревич // Социально-гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2017. № 4. С. 77–86.

4 Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда / Г.И. Беляков: Учебник. М.: Проспект, 2018. 316 с.

- 5 Власов, В.И. Права работников и обязанности работодателя в области охраны труда / В.И. Власов // Гражданин и право. 2018. № 7. С. 58-72.
- 6 Гапоненко, Н.В. Теоретические подходы к дефиниции «охрана труда» / Н.В. Гапоненко // Вестник науки. 2020. № 1. С. 69-71.
- 7 Головина, С.Ю. Понятийный аппарат трудового права / С.Ю. Головина: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2016. 178 с.
- 8 Горковенко, С.И. Системно-аналитические исследования и прикладные региональные аспекты обеспечения безопасности трудовой деятельности / С.И. Горковенко. Новосибирск: Наука, 2017. 148 с.
- 9 Горковенко, С.И. Современные проблемы государственного регулирования и управления в сфере безопасности и охраны труда / С.И. Горковенко // Современные проблемы управления и регулирования. 2018. № 4. С. 14-30.
- 10 Гриценко, В.В. Особенности административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда / В.В. Гриценко // Вестник Воронежского государственного университета. 2017. № 2. С. 303-312.
- 11 Дмитриев, Ю.А. Проблемы правового регулирования охраны труда работников / Ю.А. Дмитриев // Ученые записки Российской таможенной академии. 2018. № 7. С. 75-82.
- 12 Емельянова, Н.В. Актуальные вопросы правового регулирования охраны труда / Н.В. Емельянова // Экономика, право, управление. 2017. № 1. С. 19-20.
- 13 Емельянова, Н.А. Правовое регулирование охраны труда / Н.А. Емельянова // Социальное и пенсионное право. 2018. № 1. С. 12-15.
- 14 Ефремова, О.С. Охрана труда в организациях в схемах и таблицах / О.С. Ефремова. М.: Статут, 2017. 135 с.
- 15 Жилин, О.В. Правовое регулирование охраны труда: требуется перестройка / О.В. Жилин // Кадровик. 2019. № 11. С. 56-62.

- 16 Квасов, С.М. О государственном управлении охраной труда / С.М. Квасов // Охрана и экономика труда. 2017. № 1. С. 64-67.
- 17 Кирсанов, Р.В. Институт охраны труда: пределы правового регулирования / Р.В. Кирсанов // Вестник Омского университета. 2019. № 2. С. 171-175.
- 18 Коробко, В. И. Охрана труда : учеб. пособие / В. И. Коробко. М. : ЮНИТИДАНА, 2017. 239 с.
- 19 Коротаев, А.С. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации / А.С. Коротаев // Вестник РГТЭУ. 2019. № 3. С. 133-139.
- 20 Костин, Д.М. Эволюция принципов охраны труда: от технократима в культуре безопасности труда / Д.М. Костин // Наука вчера, сегодня, завтра. 2018. № 11. С. 117-123.
- 21 Кудрин, А. С. К вопросу о регулировании трудовых отношений в СССР в период существования административно-командной системы с конца 20-х до середины 40-х годов XX века / А.С. Кудрин, С.М. Кудрин // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 7 - 10.
- 22 Кудрин, А. С. О формировании элементов воздействия на трудовые отношения в первые годы существования Советского государства / А.С. Кудрин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. № 3. С. 102 - 107.
- 23 Кузнецова, Е.А. Программно-целевой метод государственного управления охраной труда / Е.А. Кузнецова // Евразийский союз ученых. 2017. № 12. С. 50-53.
- 24 Кульбовская, Н.К. Экономика охраны труда / Н.К. Кульбовская. Монография. М.: Экономика, 2016. 247 с.
- 25 Макарова, С.В. Перспективы развития системы правового регулирования в сфере охраны труда работников / С.В. Макарова // Вестник Шадринского государственного педагогического института. 2018. № 1. С. 121-124.

- 26 Макевкина, А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву / А.С. Макевкина. Томск, 2016. 270 с.
- 27 Малаян, К.Р. Безопасность жизнедеятельности. Основы охраны труда / К.Р. Малаян. М., 2019. 256 с.
- 28 Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. 256 с.
- 29 Монгуш, А.Л. Понятие, социальная обусловленность и современное состояние регулирования охраны труда в России / А.Л. Монгуш // Наука Европы. 2018. № 26. С. 33-39.
- 30 Охрана труда на предприятии. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znakcomplect.ru/novosti/example/sergeivelmyaikin>. Дата обращения: 22.04.2020.
- 31 Петрова, А. В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе: Учебное пособие / А. В. Петрова, А. Д. Корощенко, Р. И. Айзман. Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2017. 243 с.
- 32 Попов, В.М. От охраны труда – к безопасности и гигиене труда / В.М. Попов // Безопасность труда в промышленности. 2018. № 2. С. 17-23.
- 33 Прицепова, С.А. Правовое регулирование в сфере охраны труда / С.А. Прицепова // Актуальные проблемы современной науки. 2017. № 3. С. 72-73.
- 34 Сборник нормативных документов по охране труда / сост. С.А. Шафранов. М.: Проспект, 2018. 224 с.
- 35 Трудовое право : учебник / под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. 503 с.
- 36 Трудовое право России : практикум : учеб. пособие / под ред. И. К. Дмитриевой, А. М. Куренного. М. : Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2018. 792 с.

37 Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Юрайт, 2014. 754 с.

38 Файнбург, Г.З. Риск-ориентированный подход к управлению безопасностью и рисками / Г.З. Файнбург // Вестник ПНИПУ. Безопасность и управление рисками. 2018. № 5. С. 240 – 251.

39 Файнбург, Г.З. Система базовых терминов безопасности труда / Г.З. Файнбург // Безопасность в техносфере. 2017. № 6. С. 51-54.

40 Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. М.: Изд-во Проспект, 2017. 169.

41 Федорец, А.Г. Охрана труда и безопасности труда в системах управления / А.Г. Федорец // Безопасности и охрана труда. 2019. № 2. С. 58-63.