Оглавление

Введение………………..………………………………………………………….2

**Глава 1. Государственное регулирование в области охраны труда 6**

1.1Понятие и основные принципы охраны труда 6

1.2.Правовые основы охраны труда 9

**Глава 2. Обеспечения прав и обязанностей работодателя и работника по обеспечению охраны труда 19**

2.1. Обязанности работодателя по обеспечению требований охраны

труда 19

2.2. Службы охраны труда 23

2.3. Комитеты (комиссии) по охране труда ……………………………….. 26

2.4. Права работников на охрану труда ……………………………………. 37

**Глава 3. Расследование и учёт несчастных случаев в организации …... 46**

3.1. Порядок и сроки расследования несчастных случаев ……………….. 46

3.2. Специальная оценка условий труда (СОУТ) в организации ………… 54

**Заключение ……………………………………………………………………. 61**

**Библиография ………………………………………………………………… 68**

**Приложения …………………………………………………………………… 72**

**Введение.**

Проблема защиты трудовой деятельности человека, в том числе охраны труда, для сознания здорового человека находятся где – то очень далеко на границе и даже за границей наших жизненных интересов. Но всё – таки реальная ситуация отнюдь не так проста. Не проходит и дня, без того чтобы , в прессе не появлялись сообщения об очередном несчастном случае, аварии, катастрофе , стихийном бедствии или криминальном происшествии, которые повлекли за собой смерть людей и материальный ущерб.

На нашей планете ежесекундно в пределах производственной деятельности получают травмы 4 человека, и каждые 15 секунд один из них получает травму, не совместимую с жизнью. Летальный исход от несчастных случаев, по данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), в настоящее время занимает третье место после сердечно – сосудистых и онкологических заболеваний. Однако если от болезней умирают в основном люди старших возрастов, то от несчастных случаев погибают, трудоспособное население. Ежегодно по данным Международной организации труда (МОТ) из – за несчастных случаев погибает около двух миллионов людей. В мире каждый год регистрируется около двухсот семи – десяти миллионов несчастных случаев и сто шестьдесят миллионов профессиональных заболеваний. По данным МОТ, вследствие этого теряется четыре процента валового внутреннего продукта (ВВП) экономики в мире. В современных условиях труда каждый человек должен и обязан иметь чёткое представление трудовой деятельности и особое внимание уделять охране труда, то есть знать о способах, принципах и средствах предотвращения несчастных случаев в процессе своей трудовой деятельности.

В результате принятия ряда федеральных законов и иных нормативно – правовых актов по охране труда (или конкретно связанных с охраной труда) в последние годы в России организована правовая база охраны труда работ -ников в организациях. В том числе определены содержание прав работников на труд, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, а в такой же степени и круг обязанностейработодателей.

Так, в соответствии с пунктом 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15189/d3c83d33744eaf7b1b0b7d9e6520227c2cb3a5b5/#dst100002) а также право на защиту от безработицы». Но в современном мире состояние охраны труда на некоторых предприятиях, в организациях и учреждениях иногда бывает неблагополучным. В основном нарушения требований безопасности и охраны труда происходит по вине работодателей, так каку многих из них не очень хорошее представление о круге своих обязанностей в области охраны труда, с учётом этого, что на них возлагается дисциплинарная, административная, гражданско – правовая и может также возлагаться уголовная ответственность.

Актуальность данной темы моей квалификационной выпускной работы помогает выявить современные подходы к исследованию охраны труда в процессе формирования трудового законодательства в данной исследуемой области, а также систематизировать полученные и накопленные юриди – ческой наукой знаний и правоприменительную практику, а также степень научной разработанности проблемы.

Понятие охраны труда очень широко используется в юридической науке и правоприменительной практике. Различные стороны проблемы охраны труда много раз рассматривались в правовой науке. Объектом данной выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, которые возникают в связи с осуществлением различных мероприятий, связанных с охраной труда. Предметом исследования являются порядок правовых норм, которые регулируют организацию охраны труда, надзор и контролируют его исполнение, а также по обеспечению работающих граждан материальными средствами, которые необходимы для сохранения жизни и здоровья в процессе выполнения трудовой деятельности. Целью является изучение правового статуса персонала в организации, учреждении и на предприятии, а также в полном исследовании правовых отношений, которые возникают в области охраны труда работающего населения. Основываясь на цели, которая была поставлена в данной дипломной работе, очень важно решить следующие задачи:

1. разобрать главные понятия и основные принципы охраны труда;
2. исследовать основы управления охраной труда в организации;
3. рассмотреть как происходит обеспечение прав и обязанностей

работников и работодателей в сфере охраны труда;

1. изучить как происходит расследование и учёт несчастных случаевв

организациях;

1. сделать анализ системы государственного управления в области

охраны труда.

Предметность определена выделением и изучением, в пределах данной темы моей дипломной работы, нормативных и правовых документов, таких как внутригосударственных, которые были приняты на федеральном уровне и уровне субъектов российской Федерации, также существуют локальные, то есть местные нормативные акты, которые были приняты и разработаны на уровне учреждений различных форм собственности.

Нормативную базу составляют; Конституция Российской Федерации, федеральные законы, которые касаются темы охраны труды в организациях, законы субъектов Российской Федерации, условия в международных договорах, санитарные нормы и государственные стандарты.

Научное новшество исследования состоит в том, что являет собой одну из попыток полного теоретико – правового анализа охраны труда в Российском трудовом праве в общем и регулирование правоотношений, которые возникают в итоге различных мероприятий, которые проводятся для обеспечения безопасных условий труда в организациях.

**Глава 1. Государственное регулирование в области охраны труда.**

* 1. **Понятия и основные принципы охраны труда**

Охрана труда – это социально значимая часть деятельности, которая обеспечивает безопасность трудовой деятельности и здоровья работающих людей, занимающихся профессиональной деятельностью правовыми, социально-экономическими, санитарно-гигиеническими, лечебно-профилактическими, организационно-техническими и др. Как и любая деятельность, направленная на достижение своих целей, охрана труда имеет свои определённые принципы. Так как основной целью охраны труда являетсязащита жизни и здоровья работников в ходе выполнения своей трудовой деятельности, из чего можно обратить внимание на следующие главные принципы в сфере охраны труда, которые закреплены в статье 210 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 210 Трудового кодекса России в направлении государственной политике в сфере охраны труда можно выделить следующие направления (принципы):

► обеспечение верховенствазащиты жизни и здоровья работников; принятие и реализация законов федерального значения и других нормативно - правовых актов Российской Федерации, других законов и иных нормативных правовых документов , которые применяются на уровне субъектов Российской Федерации в сфере охраны труда, а также различных целевых программ, которые создаются для улучшения условий и охраны труда;

► государственное руководство охраной труда;

► федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права;

► государственная экспертиза условий труда;

► назначение порядка проведения специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда;

► помощьсоциальнойпроверкисоблюдения прав и законных интересов работников в сфере охраны труда;

► профилактика несчастных случаев и нанесение вреда здоровья работающих граждан;

► выяснение причин и учет несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний; охрана законных интересов работников, которым причинен вред в результате несчастного случая ворганизации и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

► назначение гарантий и компенсаций за работу с вредными и/или опасными условиями труда;

► согласованиеработы в сфере охраны труда, защиты окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

► распространение новейшего отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

► причастность государства в выделении денежных средств для проведения различных мероприятий в области охраны труда; обучение специалистов в области охраны труда и их дополнительное профессиональное образование;

► подготовка статистического отчёта об условиях труда, а также о травмах в организациях, профессиональных заболеваниях и об их материальных последствиях;

► гарантииработы единой информационной системы охраны труда; международное сотрудничество в сфере охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, которая направлена на истимулирование безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация главных направлений государственной политики в области охраны труда, которые обеспечиваются согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда[[1]](#footnote-1).

* 1. **Правовые основы охраны труда.**

Правовая база охраны труда приводится в исполнение системой нормативных и правовых актов, содержащих государственные нормативные требования в области охраны труда.

Нормативные требования в области охраны труда, действующие в Российской Федерации – это правила, которые содержатся в федеральных законах России и других нормативно – правовых актах субъектов Российской Федерации, которые устанавливают правила, процесс, меру и нормы, которые направлены на сохранение и защиту жизни и здоровья работников в их трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда – это содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, установленные правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования в области охраны труда устанавливают правила, критерии и процедуры, которые направлены на сохранение здоровья и жизни людей в процессе их трудовой деятельности. Они должны исполняться юридическими и физическими лицами в процессе их работы, в их числе в процессе формирования трудовых отношений в организациях.

Для раскрытия вопроса о правовых основа охраны труда, необходимо знать, что такое правовые нормы.

Правовые нормы – это установленные или санкционированные государством правила поведения, общеобязательные в пределах сферы своего действия, обеспеченные его принудительной силой и отраженные в источнике права**.**

Юридическая охрана труда можно выделить в нескольких смыслах:

1. как главные условия формирования труда и трудового права;
2. как юридический институт трудового права, который представляет собой все объединенные между собой нормы права, главный смысл которых сохранение жизни и здоровья работников, осуществляющих свою трудовую деятельность;
3. как один из элементов трудовых правоотношений, которые отражаются в личном праве каждого работника на труд в условиях, отвечающим нормальным условиям труда и закрепленных в индивидуальном трудовом договоре (контракте) с работником и другими нормативными документами о труде.

Суть юридического (правового) института охраны труда являются юридические нормы, которые можно объединить по вопросам их регулирования, из которых можно выделить подинституты правовой охраны труда.  
Можно выделить подинституты правовой охраны труда, которые различаются по их правовому регулированию:

1. нормы, формирующие программу, выделение денежных средств и организовывают деятельность по охране труда на предприятии, в учреждении и организации;
2. правила по охране труда, которые работники должны соблюдать в неблагоприятных условиях;
3. правила по особой (специальной) защите трудовой деятелности работников с семейными обязанностями (в том числе женщин), несовершеннолетних в возрасте до 18 лет и лиц с низкой трудоспособностью - инвалидов;
4. правила по проверке и надзору за исполнением законодательства об охране труда и категориях ответственности за его нарушение.

Имеются и более сжатые систематизации правил по охране труда:

1. по области влияния норм - единые межотраслевые, отраслевые и разработанные на их основе с учетом производственной специфики локальные нормы по охране труда, утверждаемые на предприятии, в учреждении и организации;
2. по лицам действия - исполнителям нормативных предписаний - организационно-правовые нормы, устанавливающие обязанности администрации; материально-правовые нормы, определяющие обязанности, как работодателя, так и работников по охране труда; нормы по контролю и надзору за соблюдением охраны труда, возлагающие соответствующие обязанности на органы;
3. по виду юридических предписаний подчиненных законным актам - постановлениям, положениям, типовой системы стандартов безопасности, правила и нормы (например, санитарные, строительные, безопасности и т. д.), руководства, организационно-методические документы.

Из этого можно сделать следующие выводы, что существуют юридические нормы, которые закреплены в главном законе страны Конституции Российской Федерации, образцом таких норм могут быть следующие :

► в Российской Федерации труд и здоровья людей охраняются законом;

► любой человек и гражданин России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

► сокрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, которые угрожают жизни и здоровью людей, влечет за собой ответственность в со -ответствии с федеральным законом.

К нормативно – правовым документам, содержащих в себе государственные юридические (нормативные) требования по защите трудовой деятельности можно отнести:

- Стандарты безопасности труда

- нормы, стандартные инструкции по охране (защите) труда

- Государственные санитарно – эпидемиологические правила и нормативы.

Нормативно - правовые акты, содержащие государственные нормативные требования в сфере защиты труда:

* Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ)
* Межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ)
* Отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО)
* Типовые инструкции по охране труда (ТИ РО)
* Правила безопасности (ПБ)
* Инструкции по безопасности (ИБ)
* Государственные стандарты и системы стандартов безопасности труда (ГОСТ РССБТ)
* Санитарные правила и нормы (СанПиН)

В Трудовом кодексе Российской Федерации (Раздел 10 Охрана труда) содержатся правовые нормы, которые непосредственно направлены на регулирование трудовых отношений в области охраны труда.

Трудовой кодекс РФ — это закон федерального уровня, который действует и обязателен для исполнения во всех субъектах Российской Федерации, который регулирует отношения работников и работодателей в процессе их трудовой деятельности.

В Трудовом кодексе Российской Федерации существует раздел, который регулирует охрану (защиту) труда на предприятиях и называется «Охрана труда». Помимо всего, в большинстве статей других разделов Трудового кодекса Российской Федерации также имеются правила, которые прямо или косвенно регулируют взаимоотношения в области охраны труда. Указания охраны труда непременно важны для их осуществления. Этот раздел включает в себя следующие главы:

►Главные понятия охраны труда;

► Главные пути развития государственной политики в сфере защиты труда;

► указания охраны труда;

► функционирование охраны труда;

►гарантии прав работников на охрану труда;

► обязанности работодателя по защите труда.

Юридическую или правовую основания охраны труда составляют ряд других нормативно правовых актов.

► Федеральный закон о специальной оценке условий труда 426 – ФЗ от 28.12.2013 года;

► ГОСТ 12.0.004-90 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда;

► Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муници -пального контроля»;

► Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.);

► Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213 «Об утверждении Технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты»;

► Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»;

► Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»;

► Постановление Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «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»;

► Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда»;

► Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 годы (заключено 28 декабря 2007 г.).

Согласно статье 211 Трудового кодекса Российской Федерации «Государ -ственные нормативные требования охраны труда»

► Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ)

► Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

► Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 206-ФЗ).

Имеются локальные нормативные документы, которые упорядочивают охрану здоровья и труда работников, которые участвуют в процессе трудовой деятельности. К этим документам можно отнести:

• Коллективные договоры и соглашения;

• Индивидуальные трудовые договоры;

• Инструкции по охране труда;

• Стандарты предприятия;

• Положения, приказы и др.

Коллективный договор – юридический документ, который регулирует социально-трудовые отношения в учреждении или у индивидуального предпринимателя и, который заключается между работником и работодателем в через своих уполномоченных лиц.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам, касающимся охраны труда: .

• Совершенствование условий и охраны труда работников, включая женщин (по семейным обстоятельствам), несовершеннолетних и инвалидов.

• Добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование.

• Экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве.

• Гарантии и льготы работникам, работникам, которые совмещают работу и учебу.

• Оздоровление и отдых работников и членов их семей. .

Проверка выполнения условий коллективного договора, правила изменения и дополнения, ответственность сторон, гарантии для нормальных условий осуществления работы доверенных лиц работников, порядок предоставления информации работникам о выполнении коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут быть внесены и другие, в том числе более выгодные трудовые и социально-экономические договоренности в сравнении с правилами и положениями, которые были установлены законодательными актами и соглашениями: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации.

В коллективный договор могут быть внесены юридические условия, в случае когда в действующих законодательных правовых актах может быть непосредственно указание об обязательном внесении этих положений в коллективный договор.

Соглашение – юридический документ, который управляет общественно - трудовые отношения между работниками и работодателями, который заключается на федеральном уровне, на уровне субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Соглашениями, могут включаться следующие пункты:

* О гарантиях безопасных условий труда и охране здоровья работников на производстве.
* О специальных организационных мероприятий по общественной охране работников и членов их семей.

В Соглашениях могут быть положения и по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Отдельные Соглашения по охране труда представляют собой юридическую (правовую) форму составлению плана и проведения различных программ по охране труда с указанием времени проведения и ответственных лиц.

Нормативные документы (акты) по охране труда, которые принимаются на уровне субъектов Российской Федерации, а также на уровне местных органов власти юридические документы должны обязаны включать требования не ниже государственных нормативных требований охраны труда.

**Глава 2. Обеспечение прав и обязанностей работодателей и работников по обеспечению охраны труда**

**2.1. Обязанности работодателя по обеспечению требований охраны труда.**

Все работодатели обязаны в обязательном порядке гарантировать работникам безопасные условия труда. Имея в виду социальные функции и важную роль работодателей в осуществлении рабочего процесса, законодательство особенно выделяет их обязанности в сфере охраны труда.

В общем виде функции работодателей по охране труда заключаются в гарантировании здоровых и не опасных условий для осуществления работы или хорошей производственной среды: в пункте 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, говорится о следующем: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15189/d3c83d33744eaf7b1b0b7d9e6520227c2cb3a5b5/#dst100002) а также право на защиту от безработицы»[[2]](#footnote-2). В трудовом законодательстве это конституционное положение имеет более точное уточнение. Во-вторых, в разных статьях Трудового кодекса Росси (ст. 212 и др.) и в других юридических документах имеются указания по обеспечению работников безопасными условиями труда. Это требование детализируется в виде конкретных обязанностей работодателей в различных сферах деятельности, в отношении различных аспектов трудовых отношений.[[3]](#footnote-3)

Важную роль в обеспечении защиты трудовых условий на предприятии, в учреждении, организации возлагают на руководителя. Руководитель должен гарантировать своим работникам следующее:

1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

2. применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

3. режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов Российской Федерации;

4. приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

8. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

9. недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

10. информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

11. предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

13. расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

15. беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

16. выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

18. ознакомление работников с требованиями охраны труда.

На предприятии обязанности по охране труда лежат не только на работодателе, но также возлагаются на представителей администрации в учреждении, организации и на предприятии: начальники структурных подразделений, главные специалисты по охране труда несут ответственность за состояние условий и охраны труда в соответствии с их должностными обязанностями.

**2.2. Службы охраны труда в организации.**

Государственное руководство в области охраны труда приводятся в исполнение Правительством Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти, а в субъектах российской Федерации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда и в пределах своей компетенции.

Для гарантирования безопасных условий охраны труда и реализации надзора за их выполнением на предприятиях и в организациях должны создаваться службы по охране труда. Они создаются:

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с числом работников больше чем 100 человек, создается служба охраны труда или появляется должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

2. В организации с численностью 100 и менее работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

3. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда.

А также в статье 217 Служба охраны труда в организации Трудового кодекса Российской Федерации, выделяются условия по организации служб и комитетов по охране труда, по целевому назначению, по структуре и осуществлении обязанностей данных комитетов.

Статья 214 Служба охраны труда в организации Трудового кодекса Российской Федерации:

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Руководитель, у которого число работников в организации не больше пятидесяти человек, может создавать службы охраны труда или назначить специальность специалист по охране труда принимая во внимание своеобразие их рабочей деятельности. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Если работодателя в организации отсутствует служба охраны труда, кадрового сотрудника по охране труда, то их работу может осуществляют сам руководитель организации лично, другой уполномоченный руководителем сотрудник, а также компания или специалист, которые оказывают услуги в сфере охраны труда, которые привлекаются руководителем организации по гражданско-правовому договору. Фирмы, которые имеют право оказывать услуги в сфере обеспечения охраны труда, должны обязательно иметь обязательную аккредитацию, кроме фирм, которые проводят особенную (специальную) оценку условий труда, порядок проведения аккредитации которых определяются законодательством о специальной (Особой) оценке условий труда. Реестр услуг, для оказания которых обязательна аккредитация, норма аккредитации, которая включает в себя условия аккредитации, соответствующие учреждению, которые оказывают услуги в сфере охраны труда, правила, по которым проводят контроль за работой аккредитованных фирм, правила приостановления или отзыва аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по разработке государственной политики и нормативно-правовому упорядочиванию в области труда. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 238-ФЗ, от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Состав службы охраны труда на предприятии и число сотрудников или специалистов службы охраны труда формируются руководителем организации или предприятия, принимая во внимание рекомендации органа исполнительной власти Российской Федерации, который осуществляет работу по нормативному и правовому регулированию в области труда. (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ).[[4]](#footnote-4)

Руководитель организации обязан ежегодно выделять на охрану труда необходимые денежные средства в объеме, который определяется коллективным договором. Выделяемые средства должны находится в фонде охраны труда организации и могут расходоваться только на целевое назначение.

**2.3. Комитеты (комиссии) по охране труда.**

Для реализации требований по охране труда, контроле за их исполнением у всех руководителей, осуществляющих производственную деятельность, с числом работников больше чем 50 человек создаётся в обязательном порядке служба по охране труда или назначается лицо, которое выполняет функции специалиста по охране труда. Эту должность могут получить работники, которые имеют соответствующую подготовку или практические навыки и долго работающие в сфере охраны труда. Исходя из этого вытекает, что из содержания части 1 статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации выделяются 2 юридически важных фактора, происхождение которых влияет на обязанность работодателей по созданию службы охраны труда либо по созданию специальности специалиста по охране труда:

1) выполнение руководителем производственной деятельности, то есть работы, в результате чего изготовляется соответствующий производственный продукт. Для других руководителей на производстве, например, оказывающих услуги населению, рассматриваемое правило не распространяется;

2) существование у руководителя производственной работников, численность которых больше 50 человек, которые заняты производственной деятельностью. В данном случае учитываются не только работники, которые состоящие с руководителем в трудовых отношениях, но и работники, которые выполняют производственные задания по гражданско-правовым договорам.

Состав службы охраны труда в организации или число лиц, работающих в службе по охране труда определяются руководителем, принимая во внимание рекомендации федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

Но эти рекомендации не обязательны для работодателя. По этой причине выполнение требований законодательства следует признать создание службы охраны труда или назначение должности специалиста по охране труда при доказанности названных юридически значимых обстоятельств.

Отсутствие у работодателя службы по охране труда или должности специалиста по охране труда может повлечь за собой возникновение обязанности у полномочного представителя руководителя организации, индивидуального предпринимателя или на предприятии либо специалиста, который был привлечён руководителем по гражданско-правовому договору, для выполнения требований по охране труда. Таким образом работодатель имеет право заключить договор со специалистом или фирмой, которые оказывают услуги в сфере охраны труда. Эти услуги оказывают лица, которые получили аккредитацию в порядке, который определён соответствующим федеральным органом исполнительной власти. Таким образом, в учреждениях, в которых число работников составляет меньше 50 человек, создание службы по охране труда или введение рабочего места специалиста по охране труда является правом, а не обязанностью руководителя. Вместо них работодатель или индивидуальный предприниматель имеет право поручить выполнение функций по охране труда на работника организации либо специалиста в области охраны труда путем заключения гражданско-правового договора.

Служба охраны труда в организации создается для обеспечения соблюдения требований охраны труда. Лица, работающие в данной службе обязаны проводить мероприятия, которые направлены на защиту (охрану) жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, особенно по использованию должным образом средств индивидуальной и коллективной защиты, безопасных методов и приемов и других мероприятий, которые предусмотрены законодательством и локальными актами организации. Служба охраны труда может заявить о нарушении требований по охране труда в государственную инспекцию труда. Данное уведомление рассматривается обязательно в установленные законодательством сроки. Но служба по охране труда не может самостоятельно обратиться в судебные органы с заявлением об устранении нарушений прав работников на охрану труда. Согласно статье 22 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации служба по охране труда не отнесена к числу субъектов, которые обладают правом для обращения в судебные органы для защиты. Исходя из этого специалисты службы по охране труда имеют право обращаться в суд лишь в том случае, если у них имеется доверенность от руководителя организации или работника, в которой указано полномочие на возможность защиты в судебном порядке прав в сфере охраны труда. Служба по охране труда доводит информацию о нарушенных трудовых правах служащих работников) в области охраны труда до профессиональных союзов работников, обладающих полномочиями по защите прав и интересов своих членов, а также в судебном порядке. Подобные полномочия имеются и специалист по охране труда в учреждении (организации), который не может обращаться в судебные органы с заявлением в защиту прав других лиц, то есть работников. Однако документы, которые готовит служба охраны труда, специалист по охране труда, обязаны получить оценку как доказательства, также и при рассмотрении заявлений о нарушении прав в сфере охраны труда в судебном порядке. Установленный комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда факт нарушения работником требований охраны труда может стать основанием для его увольнения по подпункту «д.» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» пункт 6 «однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей подпункт» «д.»:

- «установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)»[[5]](#footnote-5)

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В состав комиссий (комитетов)по охране труда входят в одинаковом количестве представители руководителя организации и работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено федеральным органом по труду. В соответствии с частью 2 статьи 218 Трудового Кодекса Российской Федерации комитет (комиссия) по охране труда осуществляет совместные действия руководителя в организации и работников, обеспечивающие требований охраны труда, а также предупреждают производственный травматизм и профессиональные заболевания, также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах таких проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда. Можно сказать, что организация комитета (комиссии) по охране труда в учреждениях является правом лиц, уполномоченных руководителем организации и работников. Лица, представляющие граждан, работающих в организации и руководителя устанавливают компетенции комитета (комиссии) по охране труда в организации. Поэтому в части 2 статьи 218 Трудового Кодекса Российской Федерации полномочия комитета (комиссии) по охране труда не определена исчерпывающим образом: «Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда»[[6]](#footnote-6). В комитет (комиссию) по охране труда в организации могут входить работники службы по охране труда либо специалист по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда может быть создан как в организациях, в которых имеется служба охраны труда либо специалист по охране труда, так и в организациях, в которых они отсутствуют. Полномочные представители работодателя обязаны создавать условия для работы комитета (комиссии) по охране труда, в частности, не препятствовать проведению его (ее) членами проверок по соблюдению правил по технике безопасности и производственной санитарии на рабочих местах. Комитет (комиссия) по охране труда также не может самостоятельно заявлять требования по устранению нарушений в сфере охраны труда в судебном порядке. Однако он вправе сообщать сведения о подобных нарушениях в органы государственной инспекции труда. Кроме того, члены комитета (комиссии) по охране труда являются представителями работодателя и работников. В связи с чем они могут получить полномочия по защите прав и законных интересов в суде соответственно от работодателя либо от органа, представляющего работников.

Службы по охране труда, специалист по охране труда, комитет (комиссия) по охране труда могут принимать участие в процессе подготавливания локальных нормативно - правовых актов, в данном случае они могут: собирать предложений по созданию раздела коллективного договора по охране труда, принимать участие в подготовке проектов и других актов в сфере охраны труда. Заключение всех вышеперечисленных органов и лиц может стать одним из доказательств при рассмотрении заявлений о признании недействующим локального нормативного акта в области охраны труда в суде и (или) правовой инспекции труда. Службы по охране труда, работник, назначенный на должность специалиста по охране труда, комитет (комиссия) по охране труда имеют право принимать участие в использовании нормативно - правовых актов по охране труда. В частности, они носят руководителю предложения по содержанию правоприменительных актов, которые издаются лицами, которые наделены руководителем организации определёнными полномочиями. Принятые ими документы допускаются как доказательства в разрешении заявлений по применению норм по охране труда государственной инспекцией труда и (или) судом.

Руководитель (работодатель), лица, работающие в организации имеют право наделять службы по охране труда, специалиста по охране труда, комитеты (комиссии) по охране труда и другими компетенциями с целью создания наиболее удобных в сравнении с законодательством условий по сохранению и защите жизни и здоровья работников, исполняющих трудовую деятельность. Но всё - таки данные органы и специалисты не имеют право ущемлять в правах и свободах работников, которые гарантирует законодательство. Из этого можно заключить, что цель их деятельности заключается в создании условий по защите и сохранению жизни и здоровья работников в реализации своей трудовой деятельности.

Руководитель обязан каждый год выделять необходимые денежные средства на охрану труда в пределах, которые указаны в коллективном договоре. Эти суммы накапливаются в фонде охраны труда организации и направляются на целевое расходования на охрану труда. Новые важные требования, которые относятся к субсидированию мероприятий по повышению качества условий и охраны труда, предусматриваются в статье 226 Трудового кодекса Российской Федерации:

«Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда»[[7]](#footnote-7).

Статья 226 Трудового кодекса России вменяет в обязанность руководителей в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) выделять на эти мероприятия денежные средства, в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов. Причем работники не несут никаких расходов на эти цели.

Все работники и руководитель организации обязаны проходить обучение по охране здоровья и труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проверка знаний по охране труда производится согласно действующему на предприятии положению.

Инструктаж по охране труда со всеми работниками должен осуществляется в соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения по безопасности труда. Общие положения". Им предусмотрены пять видов инструктажа в зависимости от целевого назначения:

1.Вводный - при поступлении на работу со всеми вновь принимаемыми на работу лицами независимо от образования, стажа работы по данной профессии или должности, современными работниками, командированными, учащимися, прибывшими в организацию на производственное обучение или практику, с военнослужащими, привлекаемыми к работе на производственных объектах, а также с учащимися в образовательных учреждениях всех видов перед началом лабораторных и практических занятий в учебных лабораториях, мастерских, на участках, полигонах и др. Данный инструктаж проводят главный инженер либо начальник службы охраны труда, а с учащимися в учебном заведении - преподаватель, с обязательной его фиксацией в контрольном листе прохождения инструктажа (хранится в службе кадров) и в журнале регистрации вводного инструктажа;

2.Первичный - на рабочем месте непосредственно до начала производственной деятельности. Проводится с теми же лицами, за исключением тех работников, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом машин, механизмов и оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Перечень этих работников утверждается в организации по согласованию со службой охраны труда. Этот инструктаж проводится индивидуально с каждым работником или с группой лиц непосредственным руководителем работ (мастером, прорабом, начальником цеха). О проведении инструктажа делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и в контрольном листе прохождения инструктажа;

3.Повторный - проводится со всеми работниками, за исключением перечисленных в п. "б" данного перечня, независимо от их квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы, не реже одного раза в полугодие. Проведение инструктажа отмечается в журнале регистрации прохождения повторного инструктажа;

4.Внеплановый - производится при необходимости:

• при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;

• при изменении технологического процесса, замене оборудования, инструмента, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

• при нарушении работниками требований по охране труда, которые привели или могли привести к травме, аварии, взрыву, пожару, отравлению;

• по требованию органов контроля и надзора;

• при длительном перерыве в работе.

• Инструктаж проводит непосредственный руководитель работ, о чем делается отметка в журнале регистрации прохождения инструктажа;

• целевой - проводится в следующих случаях:

1. при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности;

2. при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

3. при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и прочие документы.

Проведенный инструктаж должен быть зафиксирован в наряде-допуске или другой документации, которые допускают к производственному процессу. Данный инструктаж проводит руководитель работ.

Для лиц, приступающих к работе с вредными или опасными условиями труда, на которой в соответствии с законодательством об охране труда требуется профессиональный отбор, руководитель организации обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ с прохождением практики на рабочем месте и последующей сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране, запрещается.

Порядок подготовки на предприятиях инструкций по охране труда и обеспечения ими работников предусмотрен соответствующим Положением и Методическими указаниями, утвержденными Постановлением Минтруда России.

Инструкциями по охране труда называются нормативные акты, устанавливающие требования по охране труда при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, строительных площадках и в иных местах, где производятся эти работы или выполняются служебные задания.

Различают типовые (отраслевые) и местные инструкции для работников данного предприятия, участков конкретного рабочего места.

Инструкцию подписывает руководитель структурного подразделения разработчика и утверждает руководитель предприятия. Одновременно она согласовывается с начальником службы охраны труда, главными специалистами предприятия и действующим на предприятии профсоюзным органом.

**2.4. Права работников на охрану труда.**

Статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет права работников на рабочее место, которое отвечает требованиям безопасности и гигиены. Данные права состоят из совокупности требований охраны труда, корреспондирующими обязанности работников, наделённых полномочиями представителей руководителей организаций и государства. Осуществление этих прав, обеспечиваются работодателем, а также органами государственного надзора за соблюдением правил охраны труда. За невозможность реализации данных прав и обязательств представители руководителя привлекаются к мерам ответственности, которые устанавливает российское законодательство.

• Работник имеет право отказаться от осуществления трудовой деятельности, если условия труда на его рабочем месте не соответствуют требованиям охраны труда и угрожают его жизни и здоровью. Этот отказ может быть самозащитой трудовых прав, в следствие этого руководитель обязан сохранить за работником среднего заработка за весь период до устранения нарушений требований охраны труда на рабочем месте.

• Работник имеет право на 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». Данному праву соотносится обязанность руководителя по страхованию работника от несчастных случаев в процессе выполнения трудовой деятельности и профессиональных заболеваний, органа Фонда социального страхования Российской Федерации — по гарантированию работникам страхования этого вида. Неосуществление этих обязанностей по страхованию работников руководителем, органом Фонда социального страхования России не является законным основанием для лишения работника права на данное страхование. В подобной ситуации руководитель (работодатель), орган Фонда социального страхования России обязаны соблюдать законодательство о страховании работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При реализации данных обязательств орган Фонда социального страхования России имеет право предъявлять соответствующие требования к руководителю организации, который уклоняется от страхования работников. В частности, работодатель должен выплатить страховые взносы за весь период работы работника, а также установленные законодательством штрафные санкции.

• Работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Соответственно у полномочных представителей работодателя, органов государственного надзора за соблюдением законодательства об охране труда, общественных организаций возникает обязанность по сообщению работнику имеющейся информации об условиях труда на его рабочем месте. В случае отказа от ее предоставления работник может потребовать от указанных лиц и органов получения достоверной информации об условиях труда на своем рабочем месте в судебном порядке. При рассмотрении подобных заявлений может быть проведена экспертиза условий труда на рабочем месте работника. Оплатить расходы по ее проведению обязан работодатель, который должен предоставить работнику достоверную информацию об условиях его труда.

• Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Данный отказ является законным до устранения опасности жизни и здоровью работника на его рабочем месте, что подтверждается предоставлением ему достоверной информации об этом, в том числе данных об экспертизе условий труда на рабочем месте. Работник не может отказаться от выполнения работ, создающих угрозу жизни и здоровью, если их выполнение входит в его трудовые обязанности. Причем обязанность по выполнению этих работ должна быть включена в трудовой договор на основании федерального закона.

• Работник имеет право за счет работодателя быть обеспеченным средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством. Невыполнение этой обязанности работодателем позволяет работнику отказаться от выполнения трудовой функции, а также потребовать от государственных органов устранения допущенного работодателем нарушения.

• Работник имеет право на обучение за счет средств работодателя безопасным методам и приемам труда. Невыполнение работодателем обязанности по реализации данного права работника является основанием для устранения нарушения государственными органами по контролю за соблюдением законодательства об охране труда, а также для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности. Если отсутствие навыков по ведению работ создает угрозу жизни и здоровью работника, он вправе отказаться от их выполнения впредь до получения необходимых знаний, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья. В подобной ситуации у работодателя возникает обязанность по сохранению за работником среднего заработка на весь период обучения безопасным методам и приемам ведения работ.

• Работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя при ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда. Работник может пройти переобучение при ликвидации его рабочего места по причине нарушения требований охраны труда за свой счет, а затем потребовать возмещения указанных средств от работодателя. Данное право работник может реализовать и путем обращения в суд с иском к работодателю об оплате обучения в конкретном учебном заведении. Удовлетворение этих требований соответствует статье 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

• Работник вправе обратиться с запросом о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, а также в органы, имеющие полномочия по проведению государственной экспертизы условий труда, и в органы профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Перечисленные органы на основании запроса работника обязаны провести проверку условий труда на его рабочем месте. При обнаружении нарушений правил охраны труда со стороны работодателя они могут потребовать от него их устранения. В случае возникновения спора заключение указанных органов должно быть рассмотрено в качестве одного из доказательств по вопросу соблюдения или нарушения работодателем правил охраны труда. Обнаружение указанных нарушений позволяет названным органам потребовать от работодателя возмещения понесенных в связи с проведением проверки рабочего места расходов.

• Работник имеет право обратиться в федеральные и региональные органы государственной власти, органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда. Данному праву корреспондирует обязанность перечисленных органов и объединений рассмотреть обращение работника в соответствии с действующим законодательством. Невыполнение ими этой обязанности позволяет работнику требовать восстановления нарушенного права в судебном порядке. В частности, работник может обратиться с жалобой на федеральные и региональные органы государственной власти, органы местного самоуправления на нарушение его права на своевременное и квалифицированное рассмотрение поступивших в эти органы обращений. Удовлетворение жалобы работника позволяет ему в исковом порядке потребовать от перечисленных органов компенсации причиненного морального вреда. Работник вправе обратиться с иском к работодателю, объединению работодателей, профессиональному союзу об обязательном рассмотрении поступившего к ним обращения с соблюдением требований законодательства, а также о компенсации морального вреда, причиненного в связи с нарушениями, допущенными при рассмотрении его обращения.

• Работник имеет право участвовать лично или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, а также в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. В свою очередь лица, которые составляют документы по перечисленным вопросам, обязаны обеспечить участие работников при их разрешении. Невыполнение данной обязанности является основанием для обжалования составленных документов в судебном порядке, так как работник был лишен возможности представить свои доказательства при их составлении.

• Работник вправе пройти внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка за время его прохождения. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по предоставлению работнику возможности пройти внеочередной медицинский осмотр (обследование) при наличии медицинских рекомендаций. Невыполнение этой обязанности работодателем позволяет работнику самостоятельно реализовать рассматриваемое право, поскольку освобождение от работы на период прохождения указанного осмотра (обследования) не зависит от усмотрения работодателя. Самостоятельное использование работником рабочего времени для прохождения в соответствии с медицинскими рекомендациями осмотра (обследования) не может рассматриваться в качестве прогула, так как работник отсутствует на работе по уважительной причине, признанной таковой в статье 219 Трудового кодекса России, гарантирующей прохождение этого осмотра (обследования).

• Работник имеет право на получение компенсации за особые условия труда, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер и условия предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В определенном таким образом порядке устанавливается минимальный уровень гарантий на получение рассматриваемых компенсаций. Дополнительные льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда могут быть установлены в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя. неосуществление руководителем организации обязанности по выплате указанных компенсаций является основанием для его привлечения к установленным в законодательстве санкциям, в частности к материальной ответственности в виде выплаты процентов за каждый день задержки компенсации работникам на основании статьи 236 Трудового кодекса России.

В статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации перечислены гарантии права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. К их числу относятся:

1) сохранение за работником места работы (должности) на период приостановки работ органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения государственных требований охраны труда не по вине работника, в этот период работник может быть переведен с его согласия на другую работу с выплатой зарплаты не ниже среднего заработка по прежней работе;

2) обеспечение работников, отказавшихся от работы, создающей угрозу жизни и здоровью, другой работой, а при ее отсутствии сохранение за ними среднего заработка на весь период до устранения данной опасности;

3) запрет на привлечение работников, которые воспользовались правом на отказ от работы, создающей угрозу жизни и здоровью, а также от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, к дисциплинарной ответственности;

4) запрет требовать от работников, которые не обеспечены средствами индивидуальной и коллективной защиты, выполнения трудовых обязанностей; сохранение за работниками среднего заработка на период невыполнения трудовой функции в связи с отсутствием средств индивидуальной или коллективной защиты;

5) возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника в процессе трудовой деятельности;

6) осуществление государственного контроля за соблюдением работодателями требований охраны труда;

7) привлечение к установленным законодательством мерам ответственности представителей работодателя, допустивших нарушения правил охраны труда.

Перечень гарантий, который дан в статье 220 Трудового кодекса Российской Федерации, не является исчерпывающим. Работник имеет право защищать свои права в области охраны труда в судебном порядке, а также иными способами, которые не запрещены действующим законодательством.

В соответствии со статьёй 221 Трудового кодекса России работающим гражданам, которые работают с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, гарантируется выдача сертифицированных индивидуальных средств защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с законодательством, а также хранение, стирка, чистка, сушка, дезинфекция, ремонт и замена выданных работнику средств защиты за счет работодателя. Типовые нормы обеспечения этими средствами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. В настоящее время действуют Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. № 51. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, Порядок и условия их выдачи определены постановлением Минтруда России от 4 июля 2003 г. № 45. Невыполнение этой обязанности работодателем является основанием для отказа работника от выполнения трудовой функции.

В статье 222 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируется выдача молока и лечебно-профилактического питания за счет средств работодателя, если они заняты на работах соответственно с вредными или особо вредными условиями труда. В настоящее время нормы и условия выдачи питания за счет средств работодателя.

В статье 223 Трудового кодекса России работникам гарантируется обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания в соответствии с требованиями охраны труда, а также перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании и по иным медицинским показаниям за счет средств работодателя. Невыполнение работодателем указанных обязанностей позволяет работникам обратиться в суд с иском о возмещении убытков, понесенных в связи с приобретением продуктов питания, проездом к месту лечения или жительства, об обязании выполнить требования по охране труда и о компенсации морального вреда.

В статье 225 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируются обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Невыполнение работодателем обязанностей по обучению и профессиональной подготовке работников в сфере охраны труда может стать основанием для привлечения его представителей к установленным в законодательстве мерам ответственности, а также для компенсации работнику причиненного в связи с этим морального вреда.

В статье 226 Трудового кодекса Российской Федерации определены основные источники финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда и закреплено правило о том, что работник не должен нести расходы по финансированию указанных мероприятий.

В законодательстве на основании статье 224 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваются дополнительные гарантии в области охраны труда для отдельных категорий работников, в частности, несовершеннолетних, женщин, инвалидов, работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы. Перечень категорий работников, которым может быть предоставлена дополнительная защита в сфере охраны труда, а также количество мероприятий, используемых в качестве такой защиты, в законодательстве не определены исчерпывающим образом. В связи с чем в соглашениях, коллективном договоре, иных локальных актах организации работодатели за счет имеющихся у них средств могут предоставить работникам дополнительные по сравнению с законодательством гарантии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

**Глава 3. Расследование и учет несчастных случае в организации.**

**3.1. Порядок и сроки расследования несчастных случаев.**

Как говорится в части 1 статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации «Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету»:

- Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.[[8]](#footnote-8)

Лицами, в отношении которых проводится расследование несчастных случаев являются:

1. Работники, выполняющие трудовые функции по трудовому договору;
2. Лица, являющиеся студентами и учащимися образовательных учреждений, проходящих практику в организации;
3. Лица, приговорённые к лишению свободы и привлечённые к труду;
4. Лица, имеющие психические расстройства, которые участвуют в

производительном труде на лечебно – производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

1. Лица, участвующие в производственной деятельности орга -

низаций или индивидуального предпринимателя без образования юридического лица.

Для всех предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности, также для индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица, нанимающих работников для выполнения работы, установлен единый и обязательный порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Расследованию и учету подлежат следующие несчастные случаи на производстве:

1. травмы, в том числе полученные в результате нанесения телесных повреждений другим лицом;

2. приравненные к травмам острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током (молнией, излучением), укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушений зданий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Данные несчастные случаи должны расследоваться и учитываться, в том случае когда они произошли с теми лицами, которые прямо указаны в Положении.

В соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации выяснение и учет несчастных случаев в организации являются обязанностью всех руководителей. Для этого может использоваться следующий алгоритм действий, прописанных в нормативных актах:

1. Издать приказ об образовании комиссии.

2. Направить извещение о несчастном случае.

3. Запросить в медицинской организации, куда обратился за медицинской помощью пострадавший, медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья.

4. Составить протокол осмотра места несчастного случая.

5. Оформить протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица).

6. Составить акт о несчастном случае на производстве.

7. Подготовить сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах.

Очень важно учитывать то, что при оформлении этих документов необходимо указать информацию об организации безопасных условий труда, обучении сотрудника технике безопасности, принятых мерах по предупреждению производственного травматизма. Поэтому расследование несчастного случая на производстве в определенной мере выполняет функцию оценки организации охраны труда на предприятии.

Условия, при которых указанные несчастные случаи подлежат обязательному расследованию.

Первое условие. Несчастные случаи должны иметь место при выполнении вышеупомянутыми гражданами трудовых обязанностей и работы по заданию организации или индивидуального предпринимателя, а именно:

1. в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (включая установленные оплачиваемые перерывы, сверхурочное время, работы в выходные и праздничные дни), а также во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды и т. п., перед началом или по окончании работы;

2. при следовании к месту работы или с работы на транспорте работодателя либо на личном транспорте (при наличии соответствующего договора или распоряжения работодателя об использовании его в производственных целях);

3. при следовании к месту командировки и обратно;

4. при следовании на транспорте в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на грузовой автомашине, проводник или механик рефрижератора в поезде и т. п.);

5. при работе вахтово-экспедиционным методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

6. при привлечении работника к участию в ликвидации последствий чрезвычайных происшествий (аварий, катастроф и т. д.) природного и техногенного характера;

7. при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, но совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварий и несчастного случая.

Второе условие. Расследуются и подлежат учету только те несчастные случаи, которые повлекли за собой:

1. необходимость перевода работника на другую работу;

2. временную или стойкую утрату им трудоспособности;

3. смерть работника.

Ответственность за организацию и своевременность расследования, учет несчастных случаев и устранение причин, их вызвавших, несет работодатель.

В связи с этим можно выделить следующие обязательные мероприятия (действия) работодателя или индивидуального предпринимателя при возникновении несчастных случаев на производстве (в порядке очередности их выполнения):

1. незамедлительное оказание пострадавшему первой медицинской помощи, в том числе при необходимости бесплатная доставка его в лечебное учреждение;

2. осуществление квалификации происшедшего несчастного случая, которая заключается в установлении следующих его обязательных признаков (критериев):

3. имел ли он место при выполнении работником трудовых обязанностей (обязанностей по гражданско-правовому договору) или при его следовании на транспорте организации (личном транспорте при наличии соответствующего распоряжения) на работу (с работы);

4. повлечет ли он последствия (если наступила смерть, то необходимость в квалификации этого критерия отпадает), указанные во втором условии;

5. принятие мер по сохранению обстановки на рабочем месте (объекте) в том состоянии, в котором оно находилось в момент несчастного случая;

6. создание комиссии по расследованию несчастного случая и издание приказа (распоряжения) о начале ее работы.

Данная комиссия создается незамедлительно в составе не менее 3 человек. В состав комиссии включаются: специалист по охране труда (ответственное лицо за организацию работы по охране труда), представители работодателя, профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комиссию возглавляет руководитель предприятия (организации) или уполномоченное им лицо, однако лицо, отвечающее за безопасность труда на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается. Состав комиссии утверждается приказом работодателя.

В расследовании несчастного случая на производстве у индивидуального предпринимателя принимают участие индивидуальный предприниматель или его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться и на договорной основе (п. 8 Положения).

Направление в течение суток по установленной Минтрудом России форме сообщения о каждом:

1. групповом (два и более пострадавших) несчастном случае;

2. тяжелом несчастном случае (схема определения тяжести утверждается Минздравом РФ);

3. несчастном случае со смертельным исходом.

Информация об этом направляется в различные органы (например, в прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай, орган исполнительной власти субъекта РФ, соответствующий федеральный орган исполнительной власти и другие).

Состав комиссии по расследованию, его сроки и порядок различаются в зависимости от последствий несчастного случая.

Расследование производится, в общем и специальном порядке, причем специальный порядок осуществляется при групповом или тяжелом несчастном случае либо несчастном случае со смертельным исходом.

В состав комиссии при расследовании в специальном порядке также входят государственный инспектор по охране труда, представитель органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления и некоторые другие. При крупных авариях с числом погибших 15 и более человек расследование производится комиссией, назначаемой Правительством Российской Федерации.

Предусмотрены следующие сроки расследования: в течение 3 суток или в срок до 1 месяца со дня подачи пострадавшим заявления - при расследовании в общем порядке либо в течение 15 дней - при расследовании в специальном порядке.

По окончании расследования составляются установленные Положением документы, среди которых в любом случае на каждого пострадавшего оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 (приложение № 2 к Положению) который, по общему правилу составляется в 2-х экземплярах и хранится в организации в течение 45 лет. Необходимо знать, что в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (вступил в силу 6 января 2000 года) в акте о несчастном случае на производстве (или акте о профессиональном заболевании) указывается степень вины пострадавшего работника (застрахованного лица), устанавливаемая комиссией по расследованию в случае его грубой неосторожности, которая содействовала возникновению или увеличению вреда. При этом степень его вины может быть определена до 25 процентов. Соответственно степени этой вины, уменьшается и размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных указанным Федеральным законом. В трехдневный срок после утверждения руководителем организации один экземпляр этого акта выдается пострадавшему, а при несчастном случае со смертельным исходом - родственникам погибшего или его доверенному лицу (по требованию). Кроме того, при групповом и тяжелом несчастном случае, а также несчастном случае со смертельным исходом составляется акт о расследовании.

Указанный акт по форме Н-1 (его заверенная копия) является документом, подтверждающим страховой случай, т.е. факт повреждения здоровья застрахованного лица (работника и других граждан) вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика (Фонда социального страхования РФ) осуществлять обеспечение по страхованию.

**3.2. Специальная оценка условий труда.**

СОУП (Специальная оценка условий труда) применяется для выявления и идентификации опасных условий труда работников на их рабочем месте. Согласно пункту 1 статьи 3 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»:

- Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.[[9]](#footnote-9)

СОУП (Специальной оценке условий труда) должны подлежать рабочие места, кроме надомников, работников, работающих удалённо ( дистанционно) и работников, которые вступили в трудовые отношения с физическими лицами, которые не заняты индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Такая проверка проводится для реализации таких целей, как:

- выявления и идентификации опасностей на рабочем месте работника;

- оценка соответствия трудовых условий требованиям охраны труда;

- мониторинг, то есть слежение за условиями труда работников на местах с вредными и/или опасными условиями труда;

- установление работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантий и компенсаций, предусмот -ренным трудовым законодательством;

- освобождения работодателей от уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации по дополнительным тарифам.

СОУТ проводится по правилам один раз в пять лет, за исключением рабочих мест, которые прошли проверку и были успешно аттестованы. Они должны сделать декларирование, то есть подтверждение соответствий условий рабочих мест государственным нормативам в области охраны труда. постановление о декларировании обязан принимать эксперт, по специальной оценке, на сведениях анализа, который был проведён в процессе опознавания вредных и / или опасных факторов. После того как руководитель организации заполнит декларацию, он должен в обязательном порядке передать ее в Министерство труда. Срок действия этого документа пять лет, который автоматически продлевается без каких – либо дополнительных исследований, но только в том случае, когда в процессе осуществления трудовой деятельности не случается несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В течение шести месяц может проводиться внеплановая специальная оценка условий труда, но только в случае возникновения следующих факторов:

1) если вводятся в эксплуатацию новые рабочие места;

2) при несчастных случаях или по требованию профсоюзной организации или ГИТ;

3) в итоге государственной экспертизы условий труда, которая проводится для оценки качества проведения специальной оценки условий труда;

4) для реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также мероприятий по улучшению условий труда;

5) при замене производственного оборудования, изменения технологического процесса, изменения средств коллективной защиты.

При этом для каждого рабочего места оформляется новая карта специальной оценки условий труда с учетом изменений и дополнений. Результаты повторной специальной оценки условий труда оформляются соответствующими протоколами, при этом заполняется новая карта специальной оценки условий труда или вносятся изменения в карту специальной оценки условий труда, оформленную ранее. Вновь организованные рабочие места аттестуются после ввода их в эксплуатацию, но не позднее чем через 60 рабочих дней после ввода их в эксплуатацию. Результаты специальной оценки условий труда являются основой для создания банка данных существующих условий труда на уровне организации, района, города, региона, республики.

Сведения о результатах СОУТ должны быть донесены до работников, выполняющих свои трудовые функции в организации. Документы о проведении специальной оценки условий труда являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет. Государственный контроль за качеством проведения специальной оценки условий труда возложен на органы Гострудинспекции и Государственной экспертизы условий труда в РФ. Ответственность за проведение специальной оценки условий труда несет руководитель организации.

Результаты проведения специальной оценки условий труда применяются для:

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- организации обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;

- установления работникам гарантий и компенсаций;

- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- подготовки статистической отчетности об условиях труда;

- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;

- определения видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;

- принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;

- оценки уровней профессиональных рисков и иных целей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормативной основой проведения СОУТ являются:

- Трудовой кодекс РФ;

- Р 2.2.2006-05 «Гигиенические критерии оценки и классифи­кация условий труда по показателям вредности и опасности фак­торов производственной среды, тяжести и напряженности трудо­вого процесса»;

- Санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы;

- Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Минтруда РФ с последующими изменениями и дополнениями;

- Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда

Для организации и проведения специальная оценка условий труда издается соответствующий приказ, создается аттестацион­ная комиссия предприятия, определяются сроки и график прове­дения работ по аттестации. При этом в состав аттестационной комиссии организации включаются представители работодателя, специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников

В качестве представителей работодателя в состав комиссии могут включаться руководители структурных подразделений организации, юристы, специалисты по кадрам, специалисты по труду и заработной плате, главные специалисты организации, медицинские работники и др.

Аттестующая организация – независимая организация, оказывающая услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда сторонним организациям, имеющая в своем составе лабораторию, аккредитованную в установленном порядке на право проведения измерений и оценки вредных факторов рабочей среды и трудового процесса, оценки травмобезопасности рабочих мест, оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты. Аттестующая организация должна быть независима по отношению к организации, в которой проводится аттестация рабочих мест.

Перечень услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правила аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда». Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда включено в соответствующий перечень услуг.

**Заключение.**

В заключении я хотела бы сделать следующий вывод, что вопрос охраны труда в организациях, учреждениях и на производстве является важнейшим в современном мире и в условиях всё более активной и быстрой социализации нашего общества, а также в тот период когда руководители устанавливают для лучшей реализации основной задачи как можно быстрее и с минимальным капиталовложением извлекать максимальную прибыль, и пользоваться возникающим в настоящее время в Российской Федерации дефицита рабочих мест, в то время как граждане России выполняют за очень маленькую (мизерную) оплату выполнять самую грязную работу, практически никакого внимания не уделяется, а порой и вообще игнорируются требования безопасности труда.

Охрана (защита) труда предстают в виде целого комплекса нормативных и правовых документов (актов), ГОСТов, санитарно - эпидемиологических требований. Для наиболее эффективной работы в области охраны труда работники, введённые в должность специалиста по охране труда должны иметь большой запас знаний. Поэтому из –за хорошей организованности работы по охраны труда во всех областях жизнедеятельности, а также из - за вовремя разработанным и внедренных нормативно - правовых государственных документов (актов), можно гарантировать не опасные условия труда и сохранение здоровья людей.

Если проанализировать всю рассмотренную в данном дипломе (выпускной квалификационной работе) тему по охране труда, то из этого можно сделать вывод, что снижение авторитета (престижа) многих видов работ (профессий и специальностей) из-за того что, вредные и (или) опасные условия труда ведут к увеличению нехватки (то есть дефицита) персонала по рабочим специальностям. Рабочие места с вредными условиями труда могут негативно влиять на состояние рынка труда, на репродуктивное здоровье работающих, в т. ч. женщин, и здоровье потомства. По этой причине, как никогда ранее, актуальным является вопрос о целесообразности принятия мер, непосредственно направленных на снижение влияния условий труда на процедуру роста трудового дефицита.

В современном мире меры, обеспечивающие безопасные условия труда в организациях, содержатся в том, чтобы выполнять ряд определённых мероприятий, каждое из которых предусмотрено нормативными и правовыми документами. В производственном комплексе Российской Федерации на равных условиях с нормами и правилами в сфере охраны труда также имеют юридическую силу своды правил, национальные стандарты безопасности, инструкции охраны труда для определённых категорий работ и профессий и ряд других организационных распорядительных актов (документов). Однако большая часть нормативно - правовых актов, которые действуют в настоящее время, в том числе СНиПов, которые используются в других экономических отраслях, потеряли актуальность и не отвечают современному уровню производства.

На законодательном уровне поставлена задача обеспечить повышение влияния аттестации рабочих мест по условиям труда на ускорение темпов их улучшения с последующей сертификацией работ по охране труда. По завершении аттестации с учетом новых требований должно увеличиваться число рабочих мест, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда. Государство планирует значительно улучшить работу по формированию требований безопасности на каждом рабочем месте и выработку типовых требований охраны труда – другими словами требований безопасности к типовым рабочим местам.

Важным рычагом экономического воздействия в сфере управления охраной труда стало обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В данной выпускной квалификационной работе было выявлено, что одним из главных методов руководителя организации по охране работников от вредных и опасных условий труда является без задержки, то есть своевременно обеспечивать работников качественной спецодеждой, спецобувью и др. Требуется на базе практики отдельных организаций рассмотреть на производстве и в учреждениях аренду средств индивидуальной защиты.

На законодательном уровне в ходе проведения реформ очень важно усовершенствовать процедуру выдачи компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда. Различные компенсации и льготы в настоящее время получают более 40% работников. Это по существу стало основной причиной сдерживания проведения профилактических и защитных мероприятий по охране труда и сохранения порядка финансирования на эти цели по остаточному принципу.

Помимо вышеперечисленных мер по реформированию системы управления охраной труда предполагается усовершенствование информатизации работников в организации, системы постоянного образования и обучения специалистов и работодателей организаций, а также социально – трудовые отношения между работником и работодателями и др.

И, конечно, одной из главных задач является формирование единой концепции развития действующего законодательства Российской Федерации, в которой необходимо найти место экономическим механизмам заинтересованности работодателей в сохранении здоровья своих работников

Всесторонний анализ правовых актов, действующих в Российской Федерации как источников правового регулирования охраны труда; рассмотрение проблем применения права в области обеспечения охраны труда и правового регулирования правоотношений, возникающих в сфере обеспечения безопасных условий труда на производстве в Российской Федерации рассмотренных в данной ВКР имеют как теоретическую, так и практическую значимость.

Увеличение количества профессиональных заболеваний, несчастных случаев на производстве, приводящих к травмам, а иногда и к гибели людей, всё это заставляет задуматься о совершенстве нашего законодательства в области охраны труда, и думается, что нашим законодательным, исполнительным и судебным органам государственной власти предстоит ещё много работы в этом направлении.

Юридическое положение работников в сфере охраны труда можно определить, как совокупность прав, гарантий, обязанностей работающих граждан, а также как меры правовой ответственности за не правильное осуществление работниками своих обязанностей. Источником, прав, гарантий и обязанностей работников и работодателей является система нормативных правовых актов в сфере охраны труда, а также акты договорного характера (коллективные договоры, соглашения, трудовой договор).

Изучая тему Правовое регулирование охраны труда на предприятии, я рассмотрела много нормативно-правовых актов, которые регулируют организацию охраны труда, порядок расследования, оформление, учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. На основании всего этого, можно сделать следующий вывод, что в лице законодательных органов, государство старается принять все необходимые меры для ликвидации проблем, которые возникают в области охраны труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве и свести их до минимума. Но полностью всё предусмотреть нельзя, так как очень быстро происходит развитие технического прогресса и разработкой новых технологий производства.

Если сравнивать все требования к оформлению документации при расследовании несчастного случая на производстве с документами, которые заполняются непосредственно на производстве при расследовании несчастных случаев, то можно увидеть, что не все работодатели должным образом подходят к расследованию несчастных случаев. Имеет место формальное отношение к заполнению первичных документов, а именно объяснения потерпевшего, свидетелей, осмотр места несчастного случая.

На основании всего этого является очевидным, что законодателю необходимо усилить контроль за деятельностью инспекторов по охране труда и ужесточить санкции за безответственность, т.к. в результате халатной работы увеличивается вероятность получения работником вреда здоровью, а также лишение самого ценного, что есть у человека - жизни.

Исходя из вышесказанного, тема данной дипломной работы является актуальной до настоящего времени, так как работник должен знать какую ответственность он несет за не соблюдение условий охраны труда, и какие права и обязанности он имеет, а также это необходимо и для работодателя, для осуществления расследования несчастных случае на производстве.

Проведенное исследование позволило сформулировать мне следу -ющие предложения по совершенствованию действующего законода -тельства:

1. Так в статье 217 Трудового Кодекса Российской Федерации, не совсем понятно изложено положение о создании службы охраны труда. Из – за этого складывается впечатление, что она создается сама по себе, так в части 1 указывается: «В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Я считаю, что необходимо более точно указать на обязанность работодателя, о создании данной службы исходя, из этого, часть 2 статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации изложить следующим образом:

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

2. А в части 4 статьи 220 ТК РФ говорится о том, что «при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности». Из этого следует, что работодатель обязан дождаться отказа работника и только после этого он должен предоставить другую работу. Но бывают и такие ситуации, в которых работник и не подозревает об опасности его жизни и здоровья. Например, во время выполнения трудовой деятельности работник, может быть, подвергнут различным излучениям, негативные последствия которых обнаруживаются по истечении определенного периода времени. Исходя из этого, предлагаю внести изменения в части 4 статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации и изложить ее в следующей редакции: «В случае, если возникает опасность для жизни и здоровья работника, руководитель организации должен выделить работнику менее опасную работу или отстранить работника от выполнения его трудовых функций, пока не будет устранена опасность, независимо от желания работника».

1. В статье 222 Трудового кодекса Российской Федерации говорится о том, что работникам с вредными условиями труда бесплатно выдаются по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут быть заменены денежной компенсацией, эквивалентной стоимости, выдаваемых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором. Я полагаю, что такая компенсация губительно отражается на здоровье работников, так как употребление выдаваемых продуктов обеспечивает защиту организма от действия вредных веществ. Но денежная компенсация так же не решает проблему воздействия на работника вредных производственных факторов. Исходя из этого, я предлагаю изложить часть 1 статьи 222 ТК РФ в следующем варианте:

«На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты».

Я предполагаю, что реализация этих правил повлияет на высокую эффективность правового регулирования охраны труда.

**Библиография.**

**Нормативно - правовые акты.**

1. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) (действующая редакция)
2. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) (действующая редакция)
3. Трудовой кодекс Российской федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
4. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, 136-ФЗ от 01.05.2016)
5. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от 18 декабря 2006 г., 20 апреля 2007 г., 22 июля 2008 г., 17 июля 2009 г., 18 июля 2011 г., 2 июля, 28 декабря 2013 г., 22 декабря 2014 г.)
6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007N 569"Об утверждении Порядка проведенияаттестации рабочих мест по условиям труда"

(Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.11.2007 N.

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 апреля 2010 г. N 205н "Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда" (с изменениями и дополнениями)
2. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации" (с изменениями и дополнениями)
3. Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве"
4. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213 “Об утверждении технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты”
5. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда.

Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. " (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005).

1. ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения.
2. Санитарно - эпидемиологическиеправила инормативыСанПиН 2.4.5.2409-08. Утверждено Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23 июля 2008 года №45 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».

**Литература:**

1. Абрамов Н.Р. Охрана труда: ответственность работодателя и требования к проведению обучения работников. Охрана труда и пожарная безопасность, №7, 2015.
2. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модер-

низации экономики: монография / отв. ред. проф. Орловский Ю.П. —

М.: Юстицинформ, 2012. — 240 с.

1. Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие/М.О. Буянова – М.: Проспект, 2011. – 240 с.
2. Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право; Юрайт - Москва, 2011. - 528 c.
3. Дзгоева - Сулейманова, Ф. О. Трудовое право: краткий курс: учебное пособие / Ф. О. Дзгоева - Сулейманова. - Москва: Проспект, 2013. - 184 с.
4. Ковалёва, Е. А. Трудовое право: практическое пособие / Е. А. Ковалёва. - Гомель: ГГУ, 2012. - 47 с.
5. Коробко В. И. Охрана труда; Юнити - Дана - Москва, 2010. - 240 c.
6. Курбанов, Р. А. Трудовое право России: учебник / [Р. А. Курбанов и др.]. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 487 с.
7. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
8. Лебедев, В. М. Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. - Москва: Норма: Инфра-М, 2015. - 463 с.
9. Миронов В.И. Трудовое право/ В.И. Миронов. – М.: Юрайт, 2013. – 866 с.
10. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России /М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. – М.: Норма, 2013. – 480 с.
11. Потапова, А. А. Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. - Москва: Проспект, 2016. - 149 с.
12. Смоленский М. Б. Трудовое право Российской Федерации; Феникс - Москва, 2013. - 320 c.
13. Трудовое право: практикум / Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации. - Москва: Юрайт: ИД Юрайт, 2014. - 290 с.
14. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский [и др.]. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491 с. – (Высшее образование).
15. Трудовое право России. Практикум: Учеб. Пособие для вузов/ Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. 2-е изд., перераб. и доп.: М.: Юрайт, 2014. – 354 с.
16. Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А. М. Куренной. — 2-е изд., перераб. и дополн. — М.: Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2011. — 792 с. — (Серия «Образование»).
17. Филиппова Т.П. Расследование и учет несчастных случаев на производстве: Метод. пособие. Самара, 2003. – 140 с.

**Приложения**

Приложение 1

Форма 1

(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н)

**ИЗВЕЩЕНИЕ  
о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае,  
несчастном случае со смертельным исходом)\***

1.

(наименование организации, ее ведомственная и отраслевая принадлежность /код основного вида

экономической деятельности по ОКВЭД/, место нахождения и юридический адрес; фамилия и инициалы

работодателя – физического лица, его регистрационные данные, вид производства, адрес,

телефон, факс)

2.

(дата и время /местное/ несчастного случая, выполнявшаяся работа \*\*, краткое описание места

происшествия и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай)

3.

(число пострадавших, в том числе погибших)

4.

(фамилия, инициалы и профессиональный статус \*\* пострадавшего /пострадавших/, профессия

/должность/\*\*, возраст – при групповых несчастных случаях указывается для каждого

пострадавшего отдельно)

5.

(характер \*\* и тяжесть повреждений здоровья, полученных пострадавшим /пострадавшими/

- при групповых несчастных случаях указывается для каждого пострадавшего отдельно)

6.

(фамилия, инициалы лица, передавшего извещение, дата и время передачи извещения)

7.

(фамилия, инициалы лица, принявшего извещение, дата и время получения извещения)

\* Передается в течение суток после происшествия несчастного случая в органы и организации, указанные в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации, по телефону, факсом, телеграфом и другими имеющимися средствами связи.

\*\* При передаче извещения отмеченные сведения указываются и кодируются в соответствии с установленной классификацией.

Приложение 2

Форма 2

(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н)

**Форма Н-1**

Один экземпляр направляется

пострадавшему или его доверенному лицу

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УТВЕРЖДАЮ | | | | | | |
|  | | | | | | |
| (подпись, фамилия, инициалы работодателя (его представителя)) | | | | | | |
| “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

М.П.

|  |  |
| --- | --- |
| **АКТ №** |  |

**о несчастном случае на производстве**

1. Дата и время несчастного случая

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая,

количество полных часов от начала работы)

2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший

(наименование, место нахождения, юридический адрес, ведомственная и отраслевая

принадлежность /код основного вида экономической деятельности по ОКВЭД/;

фамилия, инициалы работодателя – физического лица)

Наименование структурного подразделения

3. Организация, направившая работника

(наименование, место нахождения, юридический адрес, отраслевая принадлежность)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество

пол (мужской, женский)

дата рождения

профессиональный статус

профессия (должность)

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай ,

(число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации

(число полных лет и месяцев)

6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж

(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/

(нужное подчеркнуть)

по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число, месяц, год)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стажировка: с “ |  | ” |  | 20 |  | г. по “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

(если не проводилась – указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| несчастный случай: с “ |  | ” |  | 20 |  | г. по “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

(если не проводилось – указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число, месяц, год, № протокола)

7. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай

(краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных

факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

7.1. Сведения о проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с указанием индивидуального номера рабочего места и класса (подкласса) условий труда [[10]](#footnote-10)\*

7.2. Сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест по условиям труда) (наименование, ИНН)

\*

8. Обстоятельства несчастного случая

(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий

и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения,

установленные в ходе расследования)

8.1. Вид происшествия

8.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья

8.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(нет, да – указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по

результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

8.4. Очевидцы несчастного случая

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

9. Причины несчастного случая

(указать основную и сопутствующие причины

несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных

нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

10. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 9

настоящего акта; при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать

степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица

(наименование, адрес)

11. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая |  |  |  |
|  | (подписи) |  | (фамилии, инициалы) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |
| (дата) |

Приложение 3

Форма 3

(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н)

**Форма Н-1ПС**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| УТВЕРЖДАЮ | | | | | | |  | Один экземпляр направляется пострадавшему или его доверенному лицу |
|  | | | | | | |  |  |
| (подпись, фамилия, инициалы работодателя (его представителя)) | | | | | | |  |  |
| “ |  | ” |  | 20 |  | г. |  |  |

М.П.

|  |  |
| --- | --- |
| **АКТ №** |  |

**о несчастном случае на производстве**

1. Дата и время несчастного случая

(число, месяц, год и время происшествия несчастного случая)

2. Профессиональная спортивная организация, работником которой является (являлся) пострадавший

(наименование, место нахождения, юридический адрес)

3. Организация, направившая работника

(наименование, место нахождения, юридический адрес)

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:

(фамилии, инициалы, должности и место работы)

5. Сведения о пострадавшем:

фамилия, имя, отчество

пол (мужской, женский)

дата рождения

профессия (должность)

стаж профессионального занятия видом спорта, при проведении которого произошел несчастный случай

(число полных лет и месяцев)

6. Краткая характеристика места (спортивного объекта), где произошел несчастный случай

(наименование и адрес организации, где проводились тренировочный процесс или

спортивные соревнования, описание места происшествия с указанием опасных факторов, типа используемого

спортивного оборудования, его основных параметров, года изготовления и т.д.)

6.1. Сведения о проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с указанием индивидуального номера рабочего места и класса (подкласса) условий труда [[11]](#footnote-11)\*

6.2. Сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест по условиям труда) (наименование, ИНН)

\*

7. Описание обстоятельств несчастного случая

(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий

и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения,

установленные в ходе расследования)

7.1. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения

(нет, да – указать состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по

результатам освидетельствования, проведенного в установленном порядке)

7.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья

7.3. Очевидцы несчастного случая

(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, домашний телефон)

8. Причины несчастного случая

(указать основную и сопутствующие причины несчастного случая с указанием нарушенных

требований нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

9. Лица, допустившие нарушение установленных нормативных требований:

(фамилии, инициалы, должности (профессии) с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в п. 8

настоящего акта, при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указать

степень его вины в процентах)

Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица

(наименование, адрес)

10. Мероприятия по устранению причин несчастного случая, сроки

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая |  |  |  |
|  | (подписи) |  | (фамилии, инициалы) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |
| --- |
|  |
| (дата) |

Приложение 4

Форма 5

(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н)

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ  
государственного инспектора труда**

по несчастному случаю ,

(групповому, с легким, тяжелым, со смертельным исходом)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| происшедшему “ |  | ” |  | 20 |  | г. в |  | час. |  | мин. |

с

(фамилия, инициалы, профессия (должность) пострадавшего (пострадавших), наименование и

юридический адрес, отраслевая принадлежность /код основного вида экономической деятельности по ОКВЭД/

организации; фамилия и инициалы работодателя – физического лица)

Мною ,

(фамилия, инициалы государственного инспектора труда)

с участием

(фамилии, инициалы: профсоюзного инспектора труда; работников органов

государственного надзора и контроля (с указанием их должностей); других лиц,

принимавших участие в расследовании несчастного случая)

проведено расследование данного несчастного случая в связи с

(указываются причины и основания проведения расследования)

Заключение составлено по материалам расследования, проведенного

(указать название организаций (комиссий организаций) или фамилии, инициалы, должности работников

,

правоохранительных органов, ранее проводивших расследование данного происшествия)

мною лично.

В ходе проведенного расследования установлено следующее:

1. Сведения о пострадавшем (пострадавших):

фамилия, имя, отчество

пол (мужской, женский)

дата рождения

профессиональный статус

профессия (должность)

стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай ,

(число полных лет и месяцев)

в том числе в данной организации ,

(число полных лет и месяцев)

семейное положение

(состав семьи, фамилии, инициалы, возраст членов семьи, находящихся на

иждивении пострадавшего)

2. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда

Вводный инструктаж

(число, месяц, год)

Инструктаж на рабочем месте /первичный, повторный, внеплановый, целевой/по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(нужное подчеркнуть)

(число, месяц, год)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стажировка: с “ |  | ” |  | 20 |  | г. по “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

(если не проводилась – указать)

Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| несчастный случай: с “ |  | ” |  | 20 |  | г. по “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

(если не проводилось – указать)

Проверка знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай

(число, месяц, год, № протокола)

3. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай

(краткое описание места происшествия с указанием опасных и (или) вредных производственных

факторов со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)

Оборудование, использование которого привело к травме:

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)

3.1. Сведения о проведении специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) с указанием индивидуального номера рабочего места и класса (подкласса) условий труда [[12]](#footnote-12)\*

3.2. Сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест по условиям труда) (наименование, ИНН) \*

4. Обстоятельства несчастного случая

(описание обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, последовательное

изложение событий и действий пострадавшего (пострадавших) и других лиц, связанных с

несчастным случаем, характер и степень тяжести полученных пострадавшим (пострадавшими)

повреждений с указанием поврежденных мест, объективные данные об алкогольном или ином

опьянении пострадавшего (пострадавших) и другие сведения, установленные в ходе расследования)

5. Выводы

На основании проведенного мною расследования прихожу к заключению, что данный несчастный случай подлежит квалификации как

(связанный/не связанный)

с производством, оформлению актом ,

(актом формы Н-1 или актом произвольной формы)

учету и регистрации

(наименование организации или фамилия и инициалы работодателя – физического лица)

Причинами, вызвавшими несчастный случай, являются:

(указать основную и сопутствующие причины несчастного случая со ссылками на нарушенные

требования законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов)

Ответственными лицами за допущенные нарушения требований законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, приведшие к несчастному случаю, являются:

(фамилии, инициалы, должности (профессии) лиц с указанием требований законодательных,

иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих их

ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными

в настоящем заключении)

(фамилия, инициалы государственного инспектора труда, подпись, дата, печать/именной штамп)

Приложение 5

**ПРОТОКОЛ  
опроса пострадавшего при несчастном случае  
(очевидца несчастного случая, должностного лица)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | “ |  | ” |  | 200 |  | г. |
| (место составления протокола) |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Опрос начат в |  | час. |  | мин. |
| Опрос окончен в |  | час. |  | мин. |

Мною, председателем /членом/ комиссии по расследованию несчастного случая, образованной приказом

(фамилия, инициалы работодателя – физического лица либо наименование

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | от “ |  | ” |  | 200 |  | г. № |  | , |
| организации) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

(должность, фамилия, инициалы председателя комиссии /члена комиссии/, производившего опрос)

в помещении произведен опрос

(указать место проведения опроса)

пострадавшего (очевидца несчастного случая на производстве, должностного лица организации):

(нужное подчеркнуть)

1) фамилия, имя, отчество

2) дата рождения

3) место рождения

4) место жительства и (или) регистрации

телефон

5) гражданство

6) образование

7) семейное положение, состав семьи

8) место работы или учебы

9) профессия, должность

10) иные данные о личности опрашиваемого

(подпись, фамилия, инициалы опрашиваемого)

Иные лица, участвовавшие в опросе

(процессуальное положение, фамилия, инициалы лиц, участвовавших в

опросе: другие члены комиссии по расследованию несчастного случая, доверенное лицо пострадавшего, адвокат и др.)

Участвующим в опросе лицам объявлено о применении технических средств

(каких именно,

кем именно)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| По существу несчастного случая, происшедшего “ |  | ” |  | 200 |  | г. с |

, могу показать следующее:

(фамилия, инициалы, профессия, должность пострадавшего)

(излагаются показания опрашиваемого, а также поставленные перед ним вопросы и ответы на них)

(подпись, фамилия, инициалы опрашиваемого, дата)

Перед началом, в ходе либо по окончании опроса от участвующих в опросе лиц заявления

(их процессуальное положение, фамилии, инициалы)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Содержание заявлений: |  |
|  | (поступили, не поступили) |  |  |

(подпись, фамилия, инициалы лица, проводившего опрос, дата)

(подписи, фамилии, инициалы иных лиц, участвовавших в опросе, дата)

С настоящим протоколом ознакомлен

(подпись, фамилия, инициалы опрашиваемого, дата)

Протокол прочитан вслух

(подпись, фамилия, инициалы лица, проводившего опрос, дата)

Замечания к протоколу

(содержание замечаний либо указание на их отсутствие)

Протокол составлен

(должность, фамилия, инициалы председателя комиссии или иного лица, проводившего опрос, подпись, дата)

Приложение 6

Форма 8

(в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н)

**СООБЩЕНИЕ  
о последствиях несчастного случая на производстве  
и принятых мерах**

Несчастный случай на производстве, происшедший

(дата несчастного случая)

с

(фамилия, инициалы пострадавшего)

работающим(ей), работавшим(ей)

(профессия (должность) пострадавшего, место работы:

наименование, место нахождения и юридический адрес организации, фамилия и инициалы

работодателя – физического лица и его регистрационные данные, индивидуальный номер рабочего места, определенный по результатам проведения специальной оценки условий труда)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Данный несчастный случай оформлен актом о несчастном случае на производстве № |  | , |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| утвержденным “ |  | ” |  | 200 |  | г. |  |

(должность, фамилия, инициалы лица, утвердившего акт о несчастном случае на производстве)

**Последствия несчастного случая на производстве:**

1) пострадавший выздоровел; переведен на другую работу; установлена инвалидность III, II, I групп; умер (нужное подчеркнуть);

2) окончательный диагноз по заключению (справке) лечебного учреждения

(при несчастном случае со смертельным исходом – по заключению органа судебно-медицинской экспертизы)

;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3) продолжительность временной нетрудоспособности пострадавшего |  | дней. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Освобожден от работы с “ |  | ” |  | 20 |  | г. по “ |  | ” |  | 20 |  | г. |

Продолжительность выполнения другой работы (в случае перевода пострадавшего на другую работу) рабочих дней;

4) стоимость испорченного оборудования и инструмента в результате несчастного случая на производстве руб.;

5) стоимость разрушенных зданий и сооружений в результате несчастного случая на производстве  
 руб.;

6) сумма прочих расходов (на проведение экспертиз, исследований, оформление материалов и др.)  
 руб.;

7) суммарный материальный ущерб от последствий несчастного случая на производстве

руб.;

(сумма строк 4 – 7)

8) сведения о назначении сумм ежемесячных выплат пострадавшему в возмещение вреда

;

(дата и номер приказа (распоряжения) страховщика о назначении указанных сумм, размер сумм)

9) сведения о назначении сумм ежемесячных выплат лицам, имеющим право на их получение (в случае смерти пострадавшего)

(дата и номер приказа (распоряжения) страховщика

;

о назначении указанных сумм, размер сумм)

10) сведения о решении прокуратуры о возбуждении (отказе в возбуждении) уголовного дела по факту несчастного случая на производстве

(дата, номер и краткое содержание решения прокуратуры по факту данного несчастного случая)

**Принятые меры по устранению причин несчастного случая на производстве:**

(излагается информация о реализации мероприятий по устранению причин несчастного случая,

предусмотренных в акте о несчастном случае, предписании государственного инспектора труда и

других документах, принятых по результатам расследования)

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель (его представитель) |  |
|  | (фамилия, инициалы, должность, подпись) |

|  |  |
| --- | --- |
| Главный бухгалтер |  |
|  | (фамилия, инициалы, подпись) |

|  |
| --- |
|  |
| (дата) |

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 94. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) (действующая редакция) – с. 7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – с. 943. [↑](#footnote-ref-3)
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 101 [↑](#footnote-ref-4)
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 43. [↑](#footnote-ref-5)
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 101 [↑](#footnote-ref-6)
7. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 101 [↑](#footnote-ref-7)
8. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) – с. 105 [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон о специальной оценке условий труда (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, 136-ФЗ от 01.05.2016) – с. 2. [↑](#footnote-ref-9)
10. \* Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) не проводилась, в пункте 7.1 указывается "не проводилась", пункт 7.2 не заполняется. [↑](#footnote-ref-10)
11. \* Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) не проводилась, в пункте 6.1 указывается "не проводилась", пункт 6.2 не заполняется. [↑](#footnote-ref-11)
12. \* Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда) не проводилась, в пункте 3.1 указывается "не проводилась", пункт 3.2 не заполняется. [↑](#footnote-ref-12)