

Комментарий законодательства РФ об охране труда

Введение

Конституция Российской Федерации предусматривает, что в России охраняется труд и здоровье людей (ст. 7), что каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41).

Однако кризис последних лет и спад экономики неблагоприятно отразились на состоянии условий и охраны труда в организациях. Следствием неудовлетворительного состояния условий и охраны труда явился рост производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В результате несчастных случаев на производстве ежегодно травмировались около 350 тыс. человек.

Анализ причин производственного травматизма свидетельствует об ослаблении внимания работодателей к реконструкции и модернизации производства, соблюдению сроков проведения ремонта и замены устаревшего оборудования, применению надежных систем предупреждения и локализации аварий, о недостатках в точном учете требований норм и правил охраны труда при проектировании производственного оборудования, технологических процессов.

Решение многих проблем также сдерживалось недостатками законодательной и нормативной базы в области условий и охраны труда.

Создавшаяся ситуация требовала решительных и эффективных мер. В августе 1993 г. были приняты Основы законодательства РФ об охране труда, ставшие базой совершенствования законодательства, поставленного на защиту здоровья людей на производстве. В феврале 1997 г. была утверждена Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998 - 2000 годы.

В марте 1999 г. Правительством РФ утверждено новое Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве. В июле 1999 г. принят Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", коренным образом изменивший систему возмещения вреда лицам, пострадавшим на производстве. В декабре 1998 г. утверждены Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Утверждены типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты в различных отраслях экономики, принят ряд других нормативных актов, в том числе направленных на усиление контроля и надзора за соблюдением охраны труда, повышена ответственность работодателя за допускаемые нарушения правил и норм по охране труда.

Особо следует отметить Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации". Этот закон устанавливает правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Закон принят 17 июля 1999 г. (Основы законодательства РФ об охране труда признаны утратившими силу.)

Все эти акты рассматриваются в комментарии.

Комментарий рассчитан на широкий круг читателей. Он будет полезен не только юристам-профессионалам, кадровым работникам службы охраны труда, но и работодателям, работникам правоохранительных органов, научным работникам, а также студентам и иным гражданам, изучающим законодательство Российской Федерации по охране труда, лицам, соприкасающимся с изложенными в комментарии вопросами при исполнении своих трудовых обязанностей.

Глава I. Общие положения

— 1. Понятие охраны труда. Правовая основа охраны труда

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 1 ФЗ "Об основах охраны труда в РФ"). Эти мероприятия имеют своей целью создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. На практике под охраной труда нередко подразумевают технику безопасности, производственную санитарию и т.п. Такая позиция ошибочна. Охрана труда - это система мероприятий, где техника безопасности или гигиена труда являются ее составляющими.

Конституция РФ в главе "Основы конституционного строя" провозглашает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи,

материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии и иные гарантии социальной защиты.

Федеральный закон "Об основах охраны труда в Российской Федерации" был утвержден 17 июля 1999 г. и введен в действие со дня его официального опубликования (СЗ РФ. 1999, N 29. Ст. 3702.).

Законодательство РФ об охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из Федерального закона от 17 июля 1999 г., других федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. устанавливает гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда и обеспечивает единый порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и в связи с ней.

Для целей данного Федерального закона используются следующие основные понятия:

условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;

опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;

безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы;

рабочее место - место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения;

сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда;

производственная деятельность - совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Действие этого Федерального закона распространяется на:

работодателей;

работников, состоящих с работодателями в трудовых отношениях;

членов кооперативов, участвующих в совместной производственной и иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом участии;

студентов образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, учащихся образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального образования и образовательных учреждений среднего (полного) общего, основного общего образования, проходящих производственную практику;

военнослужащих, направляемых на работу в организации;

граждан, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организациях.

На граждан Российской Федерации, работающих по найму в других государствах, распространяется законодательство об охране труда государства работодателя, а на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих в организациях, находящихся под юрисдикцией РФ, распространяется законодательство об охране труда РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

Если международным договором РФ установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены настоящим Федеральным законом, применяются правила международного договора.

В Федеральном законе от 17 июля 1999 г. изложены основные направления государственной политики в области охраны труда. Таковыми являются:

обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

государственное управление охраной труда;

государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

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

установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

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

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

участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

международное сотрудничество в области охраны труда;

проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание 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 основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Одним из направлений государственной политики в области охраны труда также является установление единых нормативных требований по охране труда для организаций всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности.

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актов РФ и законах и иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

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.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. предусматривает разграничение компетенции органов государственной власти РФ и ее субъектов.

К полномочиям органов государственной власти РФ в области охраны труда относятся:

определение основных направлений и проведение единой государственной политики в области охраны труда на территории РФ;

разработка и принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ об охране труда;

определение основ государственного управления охраной труда;

разработка и реализация федеральных целевых и отраслевых целевых программ улучшения условий и охраны труда и контроль за их выполнением;

определение расходов на охрану труда за счет средств федерального бюджета;

определение структуры, задач, функций и полномочий органов государственного

надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

установление единого порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

формирование органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда, и определение порядка деятельности указанных органов;

организация и проведение сертификации работ по охране труда в организациях;

Информационный портал - Охрана труда и Безопасность жизнедеятельности

организация обучения специалистов по охране труда, установление единых требований к проверке знаний лиц, ответственных за обеспечение безопасности труда;

обеспечение взаимодействия органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов в реализации государственной политики в области охраны труда;

координация научно-исследовательской работы и распространение передового отечественного и мирового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

организация государственной статистической отчетности об условиях труда, о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

международное сотрудничество в области охраны труда;

другие полномочия органов государственной власти РФ в области охраны труда.

К полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области охраны труда относятся:

реализация государственной политики в области охраны труда на территории субъекта РФ;

принятие законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда;

государственное управление охраной труда на территории субъекта РФ;

участие в разработке и реализации федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

разработка и утверждение территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда, контроль за их выполнением;

определение расходов на охрану труда за счет средств бюджетов субъектов РФ;

разработка и осуществление мер экономической заинтересованности работодателей в обеспечении безопасных условий труда;

организация обучения специалистов по охране труда, проверки знаний требований охраны труда лицами, ответственными за обеспечение безопасности труда;

организация государственной экспертизы условий труда работников, сертификации работ по охране труда в организациях;

передача в случае необходимости органам местного самоуправления отдельных полномочий на государственное управление охраной труда на территориях муниципальных образований;

другие полномочия, не отнесенные к полномочиям органов государственной власти РФ в области охраны труда.

Органы местного самоуправления обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда в пределах своих полномочий, а также полномочий, переданных им органами государственной власти субъектов РФ в установленном порядке.

Правительством РФ 12 августа 1994 г. принято постановление "О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации" (СЗ РФ. 1994, N 17. Ст. 1998.). Оно предусматривает, что в РФ действует система нормативных правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда, обязательные для применения при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Подобных решений на правительственном уровне ни в Советском Союзе, ни в РФ ранее не принималось.

Данным Постановлением Минтруда РФ поручено обеспечить формирование банка данных действующих государственных нормативных правовых актов по охране труда, а также утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда. Этим Перечнем установлены виды нормативных правовых актов, их сокращенное название и органы, утверждающие такие документы, что позволит устранить произвольное наименование таких актов.

Таблица

Наименование вида нормативного нормативного правового акта,		Органы, утверждающие нормативные правовые акты
Полное название	Сокращенное название	
Государственные стандарты	ГОСТ Р	Госстандарт России
системы стандартов безо- пасности труда	ССБТ	
Отраслевые стандарты сис-	ОСТ ССБТ	Минстрой России

темы стандартов безопасности труда		Федеральные органы исполнительной власти
Санитарные правила	СП	Госкомсанэпидемнадзор России
Санитарные нормы	СН	Госкомсанэпидемнадзор России
Гигиенические нормативы	ГН	"
Санитарные правила и нормы	СанПиН	"
Строительные нормы и правила	СниП	Минстрой России
Правила безопасности	ПБ	Федеральные органы надзора в соответствии с их компетенцией
Правила устройства и безопасности эксплуатации	ПУБЭ	"
Инструкции по безопасности	ИБ	"
Правила по охране труда межотраслевые	ПОТМ	Минтруд России
Межотраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации)	-	Минтруд России
Правила по охране труда отраслевые	ПОТО	Федеральные органы исполнительной власти
Типовые отраслевые инструкции по охране труда	ТОИ	Федеральные органы исполнительной власти
Отраслевые организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации)	-	"

Руководствуясь требованиями Конституции РФ, государство заботится об улучшении и охране труда, его научной организации, о сокращении, а в дальнейшем и полном вытеснении тяжелого физического труда на основе комплексной механизации и автоматизации производственных процессов во всех отраслях народного хозяйства.

— 2. Федеральная целевая программа улучшения условий охраны труда на 1998 – 2000 годы

Во исполнение постановления Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. "О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1998 – 2000 годов" (СЗ РФ. 1997, N 10. Ст. 1173.) и в целях обеспечения реализации государственной политики в области охраны труда работников на производстве, предусмотренной Основами законодательства РФ об охране труда Правительство РФ 10 ноября 1997 г. утвердило Федеральную целевую программу улучшения условий и охраны труда на 1998 – 2000 годы (далее сокращенно – Программа) (Р.Г. 1997, 22 ноября.). Федеральным органам исполнительной власти поручено разработать и утвердить соответствующие отраслевые программы улучшения условий и охраны труда. Органам исполнительной власти субъектов РФ также рекомендовано разработать и утвердить соответствующие программы.

Основными целями Программы являются:

- снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в стране;
- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- повышение уровня гарантий правовой и социальной защиты работников от профессионального риска.

Основная задача Программы – реализация государственной политики в области улучшения условий и охраны труда, изложенной в Основах законодательства РФ об охране труда.

Мероприятия Программы определены на основе анализа состояния условий и охраны труда работников, проведенного Минтрудом РФ совместно с органами исполнительной власти по труду субъектов РФ, государственными органами надзора и контроля, научно-исследовательскими организациями по труду и охране труда. Учтены рекомендации Всероссийского совещания по охране труда (июнь 1996 г.), предложения органов исполнительной власти субъектов РФ.

Система программных мероприятий объединяет работы по следующим направлениям:

разработка федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ по вопросам охраны труда работников;
общепрограммные исследования и конструкторские разработки;
совершенствование условий и охраны труда на производстве;
организационное, методическое и информационное обеспечение управления, профессиональное образование, пропаганда.

Государственным заказчиком, возглавляющим управление реализацией Программы, является Минтруд РФ. Им же осуществляется оперативное управление Программой (исполнительские функции).

Финансирование Программы за счет средств федерального бюджета осуществляется исходя из бюджетной заявки на очередной финансовый год, представленной государственным заказчиком и принятой с учетом возможностей бюджета, потребностей Программы и необходимости продолжения ранее начатых работ.

Объемы бюджетного финансирования конкретных работ в рамках Программы определяются государственными контрактами (договорами), заключаемыми Минтрудом РФ с организациями-исполнителями в соответствии с установленным порядком.

Минтруд РФ заключает также государственный контракт с Фондом социального страхования РФ, подтверждающим объем и сроки финансирования, и Фондом мероприятий Программы и сообщает об этом в Минфин РФ и Минэкономики РФ.

Государственный контракт является основным документом, определяющим права и обязанности сторон по финансовому обеспечению и выполнению заданий Программы.

Минтруд РФ ежегодно, до 1 февраля, представляет в Минэкономики РФ, Минфин и Миннауки РФ доклады о ходе работ по Программе и об эффективности использования финансовых средств.

Отчеты о ходе выполнения мероприятий Программы ежегодно заслушиваются на заседаниях Межведомственной комиссии по охране труда, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

– 3. Управление охраной труда

Постановлением Правительства РФ от 26 августа 1996 г. осуществление государственного управления охраной труда возложено на Минтруд РФ, который:

координирует научно-исследовательскую работу по проблемам охраны труда и разработку федеральными органами исполнительной власти нормативных требований по охране труда;

распределяет средства на проведение межотраслевых научно-исследовательских работ в области охраны труда, выделяемые на эти цели Фондом социального страхования РФ;

координирует работу служб охраны труда федеральных органов исполнительной власти;

осуществляет взаимодействие с органами исполнительной власти по труду субъектов РФ в реализации государственной политики в области охраны труда;

организует учет потребностей в средствах индивидуальной защиты, работа без применения которых запрещена соответствующими нормативными правовыми актами, и разрабатывает предложения о формах государственного содействия организациям в размещении заказов на изготовление специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

разрабатывает нормативные требования по охране труда при выдаче организациям лицензий на отдельные виды деятельности;

осуществляет методическое руководство по пропаганде и распространению передового опыта в области условий и охраны труда;

организует обучение и проверку знаний работников в области условий и охраны труда, проведение экспертизы условий труда работников и сертификации производственных объектов организаций на соответствие требованиям по охране труда.

Федеральным законом от 17 июля 1999 г. предусмотрено, что государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, которым в соответствии с законодательством РФ предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими требования охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти, ведающими вопросами охраны труда, и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий.

— 4. Служба охраны труда

Служба охраны труда в организации – основное звено в системе управления охраной труда. От ее деятельности, в первую очередь, зависит уровень организаторской работы по созданию безопасных и здоровых условий труда.

Федеральный закон.12 от 17 июля 1999 г. предусматривает, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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.

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.

Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими службами предприятия, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива, а также с органами государственного управления, надзора и контроля за охраной труда.

Работники службы охраны труда в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, коллективным договором и соглашением по охране труда, нормативной документацией организации.

Основными задачами службы охраны труда являются:

- организация и координация работы по охране труда на предприятии;
- контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда работниками предприятия;

- совершенствование профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний и улучшению условий труда;

- консультирование работодателя и работников по вопросам охраны труда.

В Рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утвержденных Минтруда РФ (Бюлл. Минтруда РФ. 1994, N 11.) предусмотрено, что на службы охраны труда для выполнения указанных задач возлагается широкий круг обязанностей.

Это прежде всего:

- выявление опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- проведение анализа состояния и причин производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний;

- оказание помощи подразделениям предприятия в организации и проведении замеров параметров опасных и вредных производственных факторов, аттестации и сертификации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда;

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

- участие в подготовке документов на выплату возмещения вреда, причиненного здоровью сотрудников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- проведение совместно с представителями соответствующих подразделений предприятия и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормативным правовым актам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников;

- разработка совместно с руководителями подразделений и другими службами предприятия мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по улучшению условий труда и доведению их до требований нормативных правовых актов по охране труда, а также оказание организационной помощи по выполнению запланированных мероприятий;

- участие в составлении раздела "Охрана труда" коллективного договора (соглашения) по

охране труда предприятия.

На службу могут возлагаться и иные обязанности, осуществление которых направлено на улучшение охраны труда на предприятии.

Естественно, что для реализации указанных выше функций служба охраны труда должна обладать соответствующими правами.

Работники этой службы вправе:

в любое время суток беспрепятственно осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться с документами по вопросам охраны труда;

проверять состояние условий и охраны труда в подразделениях предприятия и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

запрещать эксплуатацию машин, оборудования и производство работ в цехах, на участках, рабочих местах при выявлении нарушений нормативных правовых актов по охране труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников или могут привести к аварии, с уведомлением об этом работодателя (руководителя подразделения или его заместителя);

привлекать по согласованию с работодателем и руководителями подразделений организации соответствующих специалистов к проверкам состояния охраны труда;

запрашивать и получать от руководителей подразделений материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

В организациях с численностью более 10 работников работодателями создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комитет (комиссия) по охране труда организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок (ст. 13 ФЗ от 17 июля 1999 г.).

В рекомендациях предусмотрены основные задачи, функции и права совместного комитета (комиссии) по охране труда. Предусмотрено также, что на основе Рекомендаций комитеты могут разрабатывать свои положения, учитывающие специфику форм собственности и хозяйственной деятельности.

Инициатором создания комитета (комиссии) может выступать любая из сторон.

Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию), как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

Численность членов комитета может определяться в зависимости от числа работников, специфики производства, структуры и других особенностей предприятия, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателей и работников (трудового коллектива). Условия создания, деятельность и срок полномочий комитета оговариваются в коллективном договоре или другом совместном решении работодателей и уполномоченных работниками представительных органов.

Выдвижение в комитет представителей работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива, представители работодателей назначаются приказом (распоряжением) по предприятию.

Члены комитета выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в коллективном договоре.

В своей работе комитет взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, надзора и контроля за охраной труда, профессиональными союзами, службой охраны труда организации.

Для выполнения поставленных задач рекомендовано возложить на комитет следующие функции:

рассмотрение предложений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, а также отдельных работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в организации и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и в организации в целом;

изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда на предприятии;

анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке подразделений и предприятия в целом к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда и др.

Для того чтобы комитет мог выполнить поставленные перед ним задачи, в Рекомендациях предусмотрено, что он имеет право получать от работодателя и службы охраны труда организации информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях, наличии опасных и вредных производственных факторов.

Комитет может заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения им обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда. Комитету предоставлено также право обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Комитет (комиссия) по охране труда по своей сути – коллективный орган управления охраной труда в организации, представляющем работодателей, профсоюзы и иные уполномоченные работниками органы. Все они являются равноправными партнерами.

Рекомендации исходят из того, что положительные результаты в деле социальной и правовой защиты работников, охраны их труда возможны лишь в результате совместной работы работодателей, государственных органов надзора прежде всего с профсоюзами, как с традиционными представителями трудовых коллективов.

Глава II. Создание здоровых и безопасных условий труда

1. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ" не только расширил и конкретизировал права работников в области охраны труда, но и предусмотрел гарантии этих прав.

Каждый работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

обращение в органы государственной власти РФ, органы самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

компенсации, установленные законодательством РФ и законодательством субъектов РФ,

коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Указанные права гарантируются государством (ст. 9 ФЗ от 17 июля 1999 г.).

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

Здесь важно подчеркнуть, что условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

2. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

В ст. 140 КЗоТ РФ содержится один из основных принципов охраны труда - производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровье и безопасные условия труда.

Требования, которые в области охраны труда предъявляются к проектам и строительству указанных объектов, включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. (ст. 16) оговаривает особо, что проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в пункте 1 статьи 16 вышеуказанного закона проектов требованиям охраны труда, а также без разрешений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка.

В случае использования новых, не применяемых в организации ранее, вредных или опасных веществ работодатель обязан до использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в РФ, и иметь сертификаты соответствия.

Все указанные требования по охране труда содержатся в системе стандартов безопасности труда (ССБТ), обязательных как при проектировании, строительстве, так и при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов. Эти требования содержатся в строительных нормах и правилах (СНиП). За соблюдением этих правил соответствующие инспекции труда осуществляют как предупредительный надзор, проверяя и визируя проекты на указанные объекты, так и надзор при вводе данных объектов в эксплуатацию.

Проекты производственных объектов и средств производства подлежат государственной экспертизе, а опытные образцы продукции - государственным испытаниям на соответствие их стандартам, отвечающим требованиям по охране труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты и средства производства не могут быть приняты в эксплуатацию, если они не имеют сертификата безопасности, выдаваемого в установленном порядке.

На действующих предприятиях согласно Положению о сертификации оформляется соответствующий сертификат безопасности.

Готовые после строительства предприятия, цехи, участки и другие производственные

объекты принимаются специально созданной комиссией, вводящей объект в эксплуатацию. Она детально проверяет, обеспечены ли на данном объекте здоровые и безопасные условия труда, и только после того как установит, что все условия охраны труда обеспечены, подписывает акт приема и ввода объекта в эксплуатацию.

Ввод в эксплуатацию как новых, так и реконструированных объектов производственного назначения не может допускаться без разрешения на то органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический и технический надзор, технической инспекции профсоюзов, а также соответствующего выборного профсоюзного органа организации, вводящей объект в эксплуатацию. Поэтому все представители указанных инспекций обязательно входят в комиссию по приему и вводу объекта в эксплуатацию и подписывают соответствующий акт.

Положение о Федеральной инспекции труда (см. — 1 гл. VII настоящей книги) предусматривает, что государственные инспекции труда осуществляют надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения с целью предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность. Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в серийное производство, если он не отвечает требованиям охраны труда (ст. 142 КЗоТ РФ).

За разработку проектов средств производства и внедрение новых технологий, не отвечающих требованиям по охране труда, научно-исследовательские, технологические и проектно-конструкторские организации обязаны возместить заказчику причиненный ущерб для устранения этих нарушений.

— 3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Согласно Федеральному закону от 17 июля 1999 г. (ст. 14) обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

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

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

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;

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;

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

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с по следующей сертификацией работ по охране труда в организации;

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

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

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

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

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

расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением 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;

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

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда.

4. Аттестация рабочих мест по условиям труда

Аттестация рабочих мест – это система анализа и оценки всех мест, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя.

Аттестация проводится в целях осуществления оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, а также для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утверждено постановлением Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. (Бюлл. Минтруда РФ. 1997, N 5.)

Аттестация рабочих мест по условиям труда включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в соответствии с Положением, используются в целях:

планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами;

сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;

обоснования предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке;

решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке;

рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;

включения в трудовой договор (контракт) условий труда работников; ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах; составления статистической отчетности о состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда;

применения административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

Сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др., а также по требованию органов Государственной экспертизы условий труда РФ при выявлении нарушений в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты переаттестации оформляются в виде приложения по соответствующим позициям к карте аттестации рабочего места по условиям труда.

Изменения параметров опасных и вредных производственных факторов, определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса осуществляют лабораторные подразделения организации. При отсутствии у организации необходимых для этого технических средств и нормативно-справочной базы привлекаются специалисты центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, лабораторий органов Государственной экспертизы условий труда РФ и других лабораторий, аккредитированных (аттестованных) на право

проведения указанных изменений.

Оценка травмобезопасности рабочих мест проводится организациями самостоятельно или по их заявкам сторонними организациями, имеющими разрешение органов Государственной экспертизы условий труда РФ на право проведения указанных работ.

Подготовка к аттестации рабочих мест по условиям труда заключается в составлении перечня всех рабочих мест и выявлении опасных и вредных факторов производственной среды, подлежащих инструментальной оценке с целью определения фактических значений их параметров. Для организации и проведения аттестации издается приказ, в соответствии с которым создаются аттестационная комиссия организации и, при необходимости, комиссии в структурных подразделениях, назначаются председатель аттестационной комиссии, члены комиссии и ответственный за составление, ведение и хранение документации по аттестации рабочих мест по условиям труда, а также определяются сроки и график проведения работ по аттестации.

В состав аттестационной комиссии организации рекомендуется включать специалистов служб охраны труда, организации труда и заработной платы, главных специалистов, руководителей подразделений организации, медицинских работников, представителей профсоюзных организаций, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива.

Аттестационная комиссия:

осуществляет методическое руководство и контроль за проведением работы на всех ее этапах;

формирует необходимую нормативно-справочную базу для проведения аттестации рабочих мест и организует ее изучение;

составляет полный перечень рабочих мест организации с выделением аналогичных по характеру выполняемых работ и условиям труда;

выявляет на основе анализа причин производственного травматизма в организации наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование;

составляет перечень опасных и вредных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса, подлежащих оценке на каждом рабочем месте;

присваивает коды производствам, цехам, участкам, рабочим местам для проведения автоматизированной обработки результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;

аттестует и принимает решения по дальнейшему использованию рабочих мест;

разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда;

вносит предложения о готовности подразделений организации (производственных объектов) к их сертификации на соответствие требованиям по охране труда.

При аттестации рабочих мест проводится оценка условий труда, оценка травмобезопасности оборудования и приспособлений. При этом учитывается обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также эффективность этих средств.

Оценка опасных и вредных производственных факторов на аналогичных по характеру выполняемых работ и по условиям труда рабочих местах производится на основании данных, полученных при аттестации не менее 20% таких рабочих мест.

При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда.

Уровни опасных и вредных производственных факторов определяются на основе инструментальных измерений. Инструментальные измерения физических, химических, биологических и психофизиологических факторов, эргономические исследования должны выполняться в процессе работы, то есть при проведении производственных процессов в соответствии с технологическим регламентом, при исправных и эффективно действующих средствах коллективной и индивидуальной защиты.

Инструментальные измерения уровней производственных факторов оформляются протоколами.

Основными объектами оценки травмобезопасности рабочих мест являются: производственное оборудование, приспособления, инструменты, а также обеспеченность средствами обучения и инструктажа.

При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальным или допустимым величинам, а также при выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты оно признается аттестованным. В случаях, когда на рабочем месте фактические значения опасных и вредных производственных факторов превышают существующие нормы или требования по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты не соответствуют существующим нормам, условия труда на таком рабочем месте относятся к вредным и (или) опасным.

При отнесении условий труда к вредным рабочее место признается условно аттестованным с указанием соответствующего класса и степени вредности и внесением предложений по

приведению его в соответствие с нормативными правовыми актами по охране труда в план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

При сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда условно аттестованное рабочее место не засчитывается как аттестованное.

При отнесении условий труда к опасным рабочее место признается не аттестованным и подлежит незамедлительному переоснащению или ликвидации.

Информация о результатах аттестации рабочих мест доводится до сведения работников организации.

Документы аттестации рабочих мест по условиям труда являются материалами строгой отчетности и подлежат хранению в течение 45 лет.

Государственный контроль за качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда возложен на органы Государственной экспертизы условий труда РФ.

Ответственность за проведение аттестации рабочих мест по условиям труда несет руководитель организации.

— 5. Правила по охране труда, обязательные для работодателя

В РФ действует система правовых актов, содержащих единые нормативные требования по охране труда, которые должны соблюдаться федеральными органами исполнительной власти, предприятиями, учреждениями и организациями всех форм собственности при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда в РФ, утвержден постановлением Правительства РФ 12 августа 1994 г. (СЗ РФ. 1994, N 17. Ст. 1998.)

Администрация обязана обеспечить условия работы, соответствующие межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда.

Межотраслевые правила и нормы регламентируют безопасность условий труда для каких-либо видов работ, производств или типов оборудования, встречающихся в различных отраслях народного хозяйства.

Организация разработки межотраслевых правил по охране труда и их утверждение Правительством РФ возложены на Минтруд РФ. Так постановлениями Минтруда от 21 марта 1997 г. были утверждены Правила по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесозаготовительных работ; от 9 июля 1997 г. утверждены Межотраслевые правила по охране труда при выполнении кузнечно-прессовых работ; от 17 сентября 1997 г. – Правила по охране труда при использовании химических веществ; от 22 сентября 1997 г. – Правила по охране труда при термической обработке металлов (Бюлл. Минтруда РФ. 1997, N 10.).

Отраслевые правила по охране труда утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда утверждают Госстандарт РФ и Минстрой РФ, отраслевые стандарты – федеральные органы исполнительной власти, санитарные нормы и правила – Госкомсанэпиднадзор РФ, строительные нормы и правила (СНиП) – Минстрой РФ, отраслевые инструкции и правила по охране труда – федеральные органы исполнительной власти.

Минтруд РФ постановлением от 4 июля 1993 г. (в ред. от 28 марта 1994 г.), утвердило Положение о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда, а также Методические указания по разработке этих правил и инструкций (Бюлл. Минтруда РФ. 1994, N 5.). Предусмотрено, что разработка правил и инструкций по охране труда может производиться с привлечением профессиональных союзов или иных уполномоченных работниками представительных органов.

Надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда осуществляются федеральными органами надзора.

Профессиональные союзы осуществляют общественный контроль за соблюдением правил и инструкций по охране труда.

На предприятиях вопросы охраны труда, социального развития коллектива, здоровья его членов, как и иные производственные и трудовые отношения регулируются коллективными договорами (соглашениями).

Правительством РФ постановлением от 12 августа 1994 г. был утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда в РФ (СЗ РФ. 1994, N 17. Ст. 1998.). Указанное постановление предусматривает, что органы исполнительной власти субъектов РФ на основе государственных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, разрабатывают и утверждают соответствующие нормативные правовые акты по охране труда.

Предприятия, учреждения и организации разрабатывают и утверждают стандарты предприятия системы стандартов безопасности труда (СТП ССБТ), инструкции по охране труда

для работников и на отдельные виды работ (ИОТ) на основе государственных нормативных правовых актов и соответствующих нормативных правовых актов субъектов РФ.

Профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы имеют право принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов по охране труда.

Повышенные требования к охране труда, а следовательно, и особые правила по охране труда устанавливаются законодательством в отдельных отраслях хозяйства с учетом вредных и опасных условий труда.

Вредными признаются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

Опасными (экстремальными) считаются условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Федеральным законом от 20 июня 1996 г. "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" (СЗ РФ. 1996, N 26. Ст. 3033.) предусмотрено, например, введение в этой отрасли промышленности государственного регулирования норм и правил безопасного ведения работ по добыче угля. Нормы безопасного ведения работ по добыче угля, порядок разработки и утверждения правил безопасного ведения работ по добыче угля, а также перечень лицензируемых опасных видов работ по добыче угля и соответствующих технологических процессов устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление горного надзора. Работы по добыче угля ведутся при обязательном государственном горном надзоре, осуществляемом уполномоченным на то федеральным органом (органами) исполнительной власти. Организации по добыче угля обязаны обеспечивать предоставление необходимой информации указанному федеральному органу (органам).

К выполнению тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля допускаются лица мужского пола в возрасте не моложе восемнадцати лет при наличии у них медицинского заключения о пригодности по состоянию здоровья к выполнению соответствующих работ. Прием работников на тяжелые работы и работы с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля осуществляется на основе трудового договора, которым предусматриваются особенности выполнения такого рода работ.

Перечень тяжелых работ и работ с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля, показатели степени их опасности или профессиональной вредности, а также перечень профессий и должностей, отнесенных к тяжелым работам и работам с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля, утверждает Правительство РФ по согласованию с профессиональными союзами работников угольной промышленности.

Перечень профессий и должностей, отнесенных к тяжелым работам и работам с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля, заносится в Единый классификатор профессий и должностей, составляемый в порядке, установленном Правительством РФ.

Для работников организаций по добыче угля, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда на подземных работах, продолжительность рабочего времени (времени пребывания и работы непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня) устанавливается не более чем шесть часов. Конкретная продолжительность рабочего времени, а также порядок предоставления сокращенного рабочего времени для указанных работников устанавливаются трехсторонним соглашением уполномоченных представителей организаций по добыче угля, профессиональных союзов работников угольной промышленности и Правительства РФ.

Федеральный закон.21 от 20 июня 1996 г. для работников, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда при добыче угля, предусматривает помимо названных еще ряд льгот и компенсаций, которые касаются размеров оплаты труда, выплаты пособий на оздоровление и питание, пенсионного обеспечения и др.

**— 6. Инструкции по охране труда, обязательные для работников,
и контроль за их соблюдением**

Инструкции по охране труда подразделяются на типовые (для отрасли) и для работающих на данном предприятии.

Инструкция по охране труда является нормативным документом, устанавливающим требования безопасности при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в иных местах, где работники выполняют

порученную им работу.

В качестве типовой инструкции отрасли может быть использована типовая инструкция для работников соответствующих профессий (видов работ) другой отрасли с согласия центрального федерального органа исполнительной власти, утвердившего указанную инструкцию. В этом случае руководителем центрального федерального органа исполнительной власти должен быть издан приказ (распоряжение) о распространении действия упомянутой типовой инструкции на данную отрасль.

Типовые инструкции утверждаются центральными федеральными органами исполнительной власти после проведения предварительных консультаций с соответствующими профсоюзными органами.

Действие типовых инструкций устанавливается с учетом срока действия соответствующих правил по охране труда.

Инструкции по охране труда должны разрабатываться на основе межотраслевых и отраслевых правил по охране труда и не должны противоречить им.

Инструкции для работников разрабатываются руководителями цехов (участников при бесцеховой структуре), отделов, лабораторий и других соответствующих им подразделений предприятия и утверждаются руководителем предприятия после проведения предварительных консультаций с соответствующим выборным профсоюзным органом и службой охраны труда, а в случае необходимости – и с другими заинтересованными службами и должностными лицами по усмотрению службы охраны труда.

Изучение инструкций для работников обеспечивается руководителем предприятия (см. п. 24 Методических указаний по разработке правил и инструкций по охране труда).

Надзор и контроль за соблюдением межотраслевых правил по охране труда осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от руководителей предприятий, учреждений, организаций и их вышестоящих органов.

Контроль за выполнением инструкций для работников возлагается на руководителей предприятий и их структурных подразделений (служб), руководителей цехов (участков), а также на бригадиров.

Работник, допустивший нарушение инструкции по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушение правил охраны труда связано с причинением имущественного ущерба предприятию, работник несет и материальную ответственность в установленном законом порядке.

В Федеральном законе от 17 июля 1999 г. оговорено, что работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7. Инструктаж по охране труда

Одним из основных средств обеспечения безопасности является обучение всех работников безопасным приемам и методам работы, обращению с машинами и механизмами, знание санитарно-гигиенических и противопожарных правил и т.п. Этим целям служит инструктаж по охране труда.

Практика показывает, что значительная доля несчастных случаев на производстве происходит по причине незнания правил и норм по охране труда руководителями производства и работниками. За счет устранения этой причины, по мнению специалистов, можно было бы сократить производственный травматизм не менее чем на 30%.

Не случайно в Федеральном законе от 17 июля 1999 г. предусмотрено что все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, определенном Правительством РФ.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Для лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, на которую в соответствии с законодательством об охране труда требуется профессиональный отбор, работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со

стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности - проведение периодического обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования (ст. 18).

Работодатель не должен допускать к работе лиц не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда (ст. 14). Более детально порядок и виды инструктажа работников регулируются ГОСТом 12.0.004-90 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения работающих безопасности труда. Общие положения", который распространяется на все организации независимо от формы собственности и вида.

Обучение и инструктаж по безопасности труда носят непрерывный многоуровневый характер и проводятся на предприятиях промышленности, транспорта, связи, строительства, в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях, во внешкольных учреждениях, а также при совершенствовании знаний в процессе трудовой деятельности.

Лиц, занимающихся индивидуальным трудом или входящим в состав комплексных бригад, а также совмещающих профессии, обучают и инструктируют по безопасности труда в полном объеме по их основной и совмещаемой профессии (работе).

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверку знаний в целом по предприятию или учебному заведению возлагается на его руководителя, а в подразделениях (цех, участок, лаборатория, мастерская) - на руководителя подразделения.

Своевременность обучения по безопасности труда работников предприятия или учебного заведения контролирует отдел (бюро, инженер) охраны труда или инженерно-технический работник, на которого возложены эти обязанности приказом руководителя предприятия (учебного заведения), решением правления (председателя) колхоза, кооператива, арендного коллектива.

Работники совместных предприятий, кооперативов и арендных коллективов проходят обучение и проверку знаний в порядке, установленном для государственных предприятий и организаций соответствующих отраслей народного хозяйства.

По характеру и времени проведения инструктаж работников подразделяется на вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой.

Вводный инструктаж проводят со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, а также с командированными, учащимися, студентами, прибывшими на производственную практику или обучение.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводят со всеми вновь принятыми на предприятие, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися и студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории предприятия. Данный инструктаж проводится с каждым работником индивидуально с показом безопасных приемов труда.

Повторный инструктаж проводят с целью проверки и повышения уровня знаний правил и инструкций по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии, бригады по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже чем раз в шесть месяцев, за исключением работников, которые не связаны с использованием инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж проводят при изменении правил по охране труда, замене оборудования, изменении технологического процесса и других факторов, влияющих на безопасность труда. Текущий инструктаж проводится с работниками перед производством работ, на которые оформляется наряд-допуск.

Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне предприятия, цеха и т.п.); ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и др. документы; проведении экскурсии на предприятии; организации массовых мероприятий с учащимися (экскурсии, походы и др.).

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой проводит непосредственный руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

Инструктажи на рабочем месте завершаются проверкой знаний путем устного опроса или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных способов работы. Знания проверяет работник, проводивший инструктаж. Лица, показавшие неудовлетворительные знания, к самостоятельной работе или практическим занятиям не

допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

О проведении первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового инструктажа, стажировки и о допуске к работе работник, проводивший инструктаж, делает запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте и (или) в личной карточке с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего. При регистрации внепланового инструктажа указывают причину его проведения.

Целевой инструктаж с работниками, проводящими работы по наряду-допуску, разрешению и т.п., фиксируется в наряде-допуске или другой документации, разрешающей производство работ.

Инструктаж по производственной санитарии проводится с рабочими и служащими для их ознакомления с основными санитарно-гигиеническими факторами производственной среды, в том числе с производственными вредностями и средствами защиты от них и, при необходимости, с правилами санитарно-гигиенического режима. Так, в соответствии с Законом РСФСР от 29 июля 1971 г. "О здравоохранении" (Ведомости РСФСР. 1971, N 31. Ст. 657.) руководители предприятий, колхозов, учреждений и организаций обязаны организовать обучение и проверку знаний правил санитарно-гигиенического режима на предприятиях, в учебных заведениях, детских учреждениях и в торговой сети работниками, соприкасающимися в процессе работы с пищевыми продуктами и водоснабжением. Лица, вновь принимаемые на такую работу, допускаются к исполнению своих служебных обязанностей только после проведения с ними соответствующего инструктажа.

Для лиц, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией.

Все работники предприятий, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

Постановлением Минтруда РФ от 12 октября 1994 г. (с изменениями от 9 апреля 1996 г.) утверждено Типовое положение "О порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций" (Бюлл. Минтруда РФ. 1994, N 11; 1996, N 4.).

Обучение и проверка знаний по охране труда рабочих проводятся в соответствии с ГОСТом 12.0.004-90.

Установление общего порядка обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности направлено на обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов по охране труда в процессе производственной деятельности.

На основе данного Типового положения федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, предприятия могут разрабатывать с учетом своей специфики соответствующие положения.

Обучению и проверке знаний подлежат:

руководители и специалисты предприятий, а также лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью, связанные с организацией, руководством и проведением работ непосредственно на рабочих местах и производственных участках, с осуществлением надзора и технического контроля за проведением работ;

инженерные и педагогические работники профессиональных образовательных учреждений.

Проверка знаний по охране труда поступивших на работу руководителей и специалистов проводится не позднее одного месяца после назначения на должность, для работающих - периодически, не реже одного раза в три года.

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний по охране труда в целом по предприятию возлагается на его руководителя, в подразделениях (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и др.) - на руководителя подразделения.

Поступившие на предприятие руководители и специалисты проходят вводный инструктаж, который проводит инженер по охране труда или лицо, на которое приказом руководителя предприятия возложены эти обязанности.

Внеочередная проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий проводится независимо от срока проведения предыдущей проверки в случаях, предусмотренных Типовым положением, например:

при введении в действие на предприятии новых или переработанных (дополнительных) законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

при назначении или переводе на другую работу, если новые обязанности требуют от руководителей и специалистов дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих должностных обязанностей);

после аварий, несчастных случаев;

при перерыве в работе в данной должности более одного года.

Непосредственно перед очередной (внеочередной) проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов организуется специальная подготовка. О дате и месте проведения проверки знаний работник должен быть предупрежден не позднее чем за 15 дней.

Для проведения проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов на предприятиях приказом (распоряжением) их руководителей создаются комиссии по проверке знаний (одна или несколько).

В состав комиссий включаются руководители и специалисты служб охраны труда, главные специалисты (технолог, механик, энергетик и др.), государственные инспектора по охране труда (по согласованию с ними), представители соответствующего выборного профсоюзного органа.

Конкретный состав, порядок и форму работы комиссий определяют руководители предприятий.

Члены комиссии по проверке знаний должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия, и пройти проверку знаний по охране труда.

Проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, численность которых не позволяет создать комиссию по проверке знаний, а также лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, связанной с работами, к которым предъявляются дополнительные требования по охране труда, должна проводиться в комиссиях по проверке знаний учебных центров, комбинатов, институтов, имеющих специальное разрешение.

Комиссии по проверке знаний всех уровней состоят из председателя, заместителя председателя (в необходимых случаях), секретаря и членов комиссии в составе не менее трех человек.

Результаты проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий оформляются протоколами, формы которых приведены в приложениях к Типовому положению.

Лицам, прошедшим проверку знаний по охране труда, выдаются удостоверения за подписью председателя комиссии, заверенные печатью предприятия, выдавшего удостоверение. Не прошедшие проверку знаний по охране труда из-за неудовлетворительной подготовки обязаны в срок не позднее одного месяца пройти повторную проверку знаний.

Вопрос о соответствии занимаемой должности руководителей и специалистов, не прошедших проверку знаний по охране труда во второй раз, решается руководителем предприятия в установленном порядке.

Контроль за своевременным проведением проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий осуществляется государственной инспекцией труда.

8. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст. 154 КЗоТ РФ).

Целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является определение соответствия состояния здоровья работников (освидетельствуемых) поручаемой им работе.

Целью периодических медицинских осмотров является динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей, профилактика и своевременное установление начальных признаков профессиональных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих продолжению работы с вредными, опасными веществами и производственными факторами, а также предупреждение несчастных случаев.

Медицинские осмотры работников производятся за счет работодателя на основании законодательства РФ (ст. 14 Федерального закона от 17 июля 1999 г.).

Затраты на предварительные и периодические медицинские осмотры входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг).

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. также предусматривает, что при уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению трудовых обязанностей.

Основными нормативными актами, конкретизирующими категории работников, подлежащих осмотрам, порядок их проведения и некоторые другие положения, являются приказ Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. (согласованный с Федерацией независимых профсоюзов (ФНПР)) "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников" (Бюлл. Минтруда РФ. 1997, N 2.) и приказ Минздравмедпрома РФ от 14 марта 1996 г. "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских

регламентах допуска к профессии". Минздравмедпромом РФ утверждены временный Перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, участвующих в проведении этих медицинских осмотров и необходимых лабораторных и функциональных исследований, по видам работ, медицинским противопоказаниям к допуску на работу, и Перечень работ, при выполнении которых обязательны медицинские осмотры работников.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся лечебно-профилактическими организациями (учреждениями) всех организационно-правовых форм, имеющими соответствующую лицензию и сертификат. Осмотр психиатром проводится в психоневрологическом диспансере (отделении, кабинете) по месту постоянной регистрации обследуемого.

По желанию и на средства работодателя предварительные и периодические медицинские осмотры могут проводиться по расширенной программе по договору с лечебно-профилактической организацией (учреждением).

Контингенты, подлежащие предварительным и периодическим медицинским осмотрам, определяют центры Госсанэпиднадзора субъектов РФ совместно с работодателем и соответствующим выборным профсоюзным органом организации, предприятия, учреждения (по цехам, профессиям, опасным, вредным веществам и производственным факторам) не позднее 1 декабря предшествующего года. Сроки проведения осмотров должны соответствовать установленной периодичности.

Например, медицинские осмотры работников, занятых на высоте, верхолазных работах и работах, связанных с подъемом, проводятся один раз в два года. Такова же периодичность осмотров крановщиков (машинистов крана), а также работников государственной лесной охраны по валке, сплаву, транспортировке и первичной обработке леса (напомним, что лица в возрасте до 21 года в соответствии со ст. 154 КЗоТ РФ проходят обязательные медицинские осмотры ежегодно).

Приказ Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. предусматривает, что центр Госсанэпиднадзора РФ, совместно с работодателем, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации либо в порядке экспертизы имеет право выносить заключение о необходимости проведения периодических медицинских осмотров чаще, чем это предусмотрено приказом Минздравмедпрома РФ от 14 марта 1996 г. Повод досрочного медицинского осмотра указывается в направлении.

Направление на медицинский осмотр, перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдается работодателем на руки работнику (освидетельствуемому) для предоставления лечащему врачу лечебно-профилактической организации (учреждения), проводящему осмотру.

Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактической организации (учреждения), оказывающий медицинскую помощь.

Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактической организации. В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и др.

Работникам (освидетельствуемым), которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки, а копия пересылается в трехдневный срок работодателю, выдавшему направление.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, работающих вахтовым методом, проводят лечебно-профилактические организации (учреждения) по месту постоянного медицинского обслуживания или по месту дислокации вахт, при решении администрацией вахтовых организаций вопроса об их финансировании.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр, при переводе на другую работу с аналогичными условиями труда и производственными факторами до истечения срока медицинского осмотра необходимые документы оформляются лечащим врачом на основании данных предыдущего осмотра; повторный медицинский осмотр осуществляется в установленные сроки.

В случаях установления признаков профессионального заболевания у работника при прохождении им медицинского осмотра либо при обращении к врачу он направляется в установленном порядке в центр профпатологии для специального обследования с целью уточнения диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью.

Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями либо отклонениями в состоянии здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, должны находиться на

диспансерном наблюдении.

Приказом Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. работодателям (руководителям организаций) рекомендовано:

составлять в месячный срок после получения от центра Госсанэпиднадзора РФ данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производства, цехов, профессий, вредных, опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях;

своевременно направлять работников на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры при наличии показаний, указывая в направлениях, выдаваемых им на руки, все необходимые сведения;

не допускать к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр либо не допущенных к работе по медицинским показаниям.

Контроль за правильным и своевременным проведением обязательных медицинских осмотров осуществляют органы управления здравоохранением и учреждения Госсанэпиднадзора РФ Минздрава РФ.

9. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

В системе мер по охране здоровья трудящихся на производстве важная роль принадлежит средствам индивидуальной защиты. Их назначение - предотвратить или уменьшить воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Средства индивидуальной защиты применяются только в тех случаях, когда безопасность работ не может быть обеспечена конструкцией оборудования, организацией производственных процессов, архитектурно-планировочными решениями, нормализацией воздушной среды, установкой средств защиты от шума или других средств коллективной защиты.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. предусматривает в числе основных направлений государственной политики в области охраны труда установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателей (ст. 4). К ним относятся: изолирующие костюмы (пневмокостюмы, скафандры и т.п.), предохранительные приспособления (пояса, диэлектрические коврики, манипуляторы и др.), средства защиты рук (рукавицы, перчатки), головы (каска, шлемы, шапки), лица (защитные маски, щитки), глаз (очки), органов слуха (противошумные шлемы, наушники, вкладыши), органов дыхания (противогазы, респираторы, пневмошлемы, пневмомаски), защитные дерматологические средства (пасты, кремы, мази).

Вопросы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты регулируются Правилами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 18 декабря 1998 г. N 51 (Бюлл. Минтруда РФ. 1999, N 2.). Действие Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты распространяется на работников всех организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, профессии и должности которых предусмотрены в типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утверждаемых постановлениями Минтруда РФ.

Правила предусматривают, что в соответствии со ст. 149 КЗоТ РФ специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (в дальнейшем - средства индивидуальной защиты) выдаются работникам, занятым в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях.

Важно подчеркнуть, что затраты по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, как, в принципе, и все затраты по обеспечению нормальных условий труда и техники безопасности включаются в себестоимость продукции (работ, услуг) (Постановление Правительства РФ от 1 июля 1995 г. N 661 "О внесении изменений и дополнений в Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли". СЗ РФ. 1995, N 28. Ст. 2686.).

Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

Примеры:

а) рабочим, занятым в производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство,

средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам промышленности строительных материалов, организаций стекольной и фарфорофаянсовой промышленности;

б) станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо от того, в какой организации он работает, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (Бюлл. Минтруда РФ. 1998, N 8.), средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах.

Пример: аккумуляторщику, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача средств индивидуальной защиты должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

Наименование профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренных в типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукOMBинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот.

В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест, в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные, и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям работы и обеспечивать безопасность труда. В связи с этим не допускается приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты без сертификата соответствия.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажа или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех

работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в соответствующих типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

Предусмотренные в типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться, в зависимости от выполняемых работ, и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку установленного образца.

Работники, профессии и должности которых предусмотрены в типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня их фактической выдачи работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТами сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля за правильностью их применения возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке (гл. XIV КЗОТ РФ).

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 9 Федерального закона от 17 июля 1999 г.).

10. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На ряде предприятий, производств, работ воздействие неблагоприятных производственных факторов на организм работников не всегда удается предотвратить техническими мерами, средствами индивидуальной и коллективной защиты, организацией труда и отдыха. В таких случаях их воздействие ослабляется или ликвидируется другими путями – выдачей молока или лечебно-профилактического питания.

Порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, регулируется (в соответствии со ст. 131 КЗОТ РФ) постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 16 декабря 1987 г. (Бюлл. Госкомтруда СССР. 1988, N 4.)

В соответствии с этим постановлением организации самостоятельно решают все вопросы, связанные с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или равноценных пищевых продуктов. Перечень таких химических веществ был утвержден Минздравом СССР 4 ноября 1987 г. (см. приложение к постановлению Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 16 декабря 1987 г.).

Молоко выдается по 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости труженика на работах, связанных с производством или применением химических веществ. Выдача и употребление молока должны осуществляться в буфетах, столовых или в специально оборудованных в соответствии с санитарно-техническими требованиями помещениях.

Категорически запрещено производить оплату молока деньгами, заменять его другими товарами и продуктами (кроме равноценных – кефира, простокваши, мацони), выдачу молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены и отпуск его на дом.

Молоко не выдается тем работникам, которые получают бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда.

Поскольку молоко выдается в качестве компенсации за работу во вредных условиях труда, в случаях ликвидации вредных факторов, то есть при обеспечении нормальных условий труда, работодатель по согласованию с соответствующим профсоюзным органом прекращает выдачу молока.

Лечебно-профилактическое питание предоставляется бесплатно по установленным нормам на работах с особо вредными условиями труда.

Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 января 1977 г. утверждены Перечень производств, профессий и должностей, работ, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; рационы лечебно-профилактического питания и нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (Бюлл. Госкомтруда СССР. 1979, N 7-9.).

Правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах названного выше Перечня, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти

производства (п. 1 Правил от 7 января 1977 г.).

Лечебно-профилактическое питание выдается работникам в дни фактического выполнения ими работы в производствах, профессиях и должностях, предусмотренных в Перечне, а также в дни болезни с временной утратой трудоспособности, если заболевание по своему характеру является профессиональным и заболевший не госпитализирован (п. 3 Правил).

Лечебно-профилактическое питание выдается также работникам других производств предприятия, занятым на строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных и пусконаладочных работах, работающим полный рабочий день в действующих производствах, цехах (на участках) с особо вредными условиями труда, в которых как для основных работников, так и для ремонтного персонала установлено это питание; рабочим, производящим чистку и подготовку оборудования к ремонту или консервации в цехе (на участке), для работников которого предусмотрена выдача лечебно-профилактического питания, и ряду других работников (п. 4 Правил).

Лечебно-профилактическое питание должно выдаваться работающим в особо вредных условиях по нормам меню, рассчитанным на шесть рабочих дней. При пятидневной рабочей неделе за работником сохраняется недельная норма выдачи лечебно-профилактического питания, рассчитанная на шесть рабочих дней.

Ответственность за обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием и за соблюдением правил его выдачи возлагается на работодателя.

_ 11. Средства на мероприятия по охране труда

КЗоТ РФ (ст. 148) предусматривает, что для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

Федеральный закон от 17 июля 1999 г. предусматривает (ст. 19), что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством РФ, субъектов РФ и нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется также за счет:

средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства РФ о труде и законодательства РФ об охране труда, распределяемых в порядке, установленном Правительством РФ;

добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

В отраслях экономики, субъектах РФ, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Организации ежегодно выделяют на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых коллективными договорами или соглашениями.

Могут создаваться и общественные фонды охраны труда.

Средства, направляемые в фонды охраны труда предприятий, расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

Как правило, в коллективных договорах имеются специальные разделы об охране труда. Перечень мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии уточняется в соглашениях по охране труда применительно к особенностям производства, прилагаемых к коллективному договору.

Как уже говорилось выше, Правительством РФ утверждена Федеральная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 1998-2000 годы. Ее финансирование осуществляется за счет средств:

федерального бюджета;

фонда социального страхования РФ;

от административных штрафов, взимаемых за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

Общий объем финансирования Программы - 106,4 млн руб., в том числе 74 млн руб. - из федерального бюджета; 23,5 млн руб. - из бюджета Фонда социального страхования РФ; 8,9 млн руб. - из средств от административных штрафов, взимаемых за нарушение

законодательства о труде и об охране труда.

Размер расходующихся средств уточняется исходя из объемов, предусматриваемых в федеральном бюджете и бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующие годы.

Вопросы обеспечения материальными и трудовыми ресурсами, необходимыми для выполнения работ по Программе, решаются исполнителями соответствующих программных мероприятий, самостоятельно.

Глава III. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

1. Общие положения

Законодательство по охране труда содействует облегчению и оздоровлению условий труда, предотвращению травматизма и профессиональных заболеваний. Если несчастный случай все же произошел, закон призван содействовать выявлению и устранению его причин, а также возмещению ущерба потерпевшему. Данной цели служат нормы о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Расследование несчастного случая - это прежде всего выявление в установленном порядке причин, которые привели к несчастному случаю на производстве, а учет несчастных случаев - объективная документальная фиксация каждого такого происшествия.

Действовавшие в СССР положения, регулирующие порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждались профсоюзами в лице ВЦСПС. Последнее положение было принято 17 августа 1989 г. Оно утверждено постановлением ВЦСПС и Госпромомнадзора СССР. Ранее действовавший порядок объясним, поскольку в бывшем СССР профсоюзы были наделены рядом властных государственных функций - они управляли государственным социальным страхованием, осуществляли надзор за соблюдением трудового законодательства.

Часть 3 ст. 147 КЗоТ РФ предусматривалось, что в случае отказа администрации в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в соответствующий выборный профсоюзный орган предприятия, постановление которого по поводу составления или содержания акта является обязательным для администрации.

С распадом СССР положение изменилось. Не существует и самих организаций, утвердивших Положение от 17 августа 1989 г.

Согласно ст. 25 Основ законодательства РФ по охране труда за профсоюзами было сохранено лишь право принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование, однако в настоящее время они уже не выступают органом, решающим споры, связанные с расследованием несчастных случаев. Видимо, в связи со сказанным, назрела необходимость внесения соответствующих изменений в часть 3, ст. 147 КЗоТ РФ, которая пока на практике не применяется.

В постановлении о порядке введения в действие Основ законодательства РФ по охране труда от 6 августа 1993 г. Верховный Совет РФ предусмотрел, что Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве впредь будет утверждаться Правительством РФ.

Такое Положение было утверждено постановлением Правительства РФ от 3 июня 1995 г. N 557 и введено в действие с 1 августа 1995 г. (СЗ РФ. 1995, N 24. Ст. 2284.)

Постановлением от 11 марта 1999 г. N 279 Правительство РФ утвердило новое Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве. Это Положение, сохраняя основные, принципиальные нормы Положения 1995 года, сняло ряд вопросов, возникших на практике, уточнило формулировки, упростило порядок оформления результатов расследования, расширило сферу его применения. Положение от 11 марта 1999 г. введено в действие с 1 января 1999 г. (СЗ РФ. 1999, N 13. Ст. 1595.)

Положение устанавливает порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, обязательный для всех организаций независимо от их организационно-правовой формы, а также для лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица и использующих наемный труд (индивидуальные предприниматели).

Оно исходит из того, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, подлежит возмещению и, следовательно, обстоятельства причинения вреда должны быть расследованы (ст. 1084 ГК РФ), и распространяется на всех работников, исполняющих свои трудовые обязанности. К ним относятся:

работники, выполняющие работу по трудовому договору (контракту);

граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору (и не только договоров подряда и поручения);

студенты образовательных учреждений, высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального

образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации; другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе полученная в результате нанесения телесных повреждений другим лицом, острое отравление, тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, поражение электрическим током, молнией, излучением, укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными, повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо его смерть, если они произошли:

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

б) при следовании к месту работы или с работы на предоставленном работодателем транспорте либо на личном транспорте при соответствующем договоре или распоряжении работодателя о его использовании в производственных целях;

в) при следовании к месту командировки и обратно;

г) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель сменщик на автотранспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и т.п.);

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

е) при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

ж) при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, но совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

2. Порядок расследования несчастных случаев

Правильное и своевременное расследование каждого несчастного случая на производстве позволяет выявить причины травматизма и осуществить профилактические меры, решить вопрос об ответственности виновных и о возмещении ущерба пострадавшим. В Положении подробно регламентирован как порядок расследования несчастного случая, так и сроки, в течение которых оно должно быть проведено.

В работе по расследованию несчастного случая можно проследить три основных этапа:

а) фиксация обстоятельств, приведших к несчастному случаю;

б) процесс расследования, включающий выявление обстоятельств несчастного случая, установление его причин и разработку профилактических мероприятий;

в) выявление лиц, виновных в несчастных случаях.

Положение не регулирует порядок расследования профессиональных заболеваний. Профзаболевание – хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности. Порядок расследования этих заболеваний устанавливается Минздравом РФ.

Положение определяет первоочередные меры, которые необходимо предпринять руководителю работ в связи с несчастным случаем. О каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, пострадавший или очевидец несчастного случая извещает непосредственного руководителя работ, который обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

сообщить работодателю или уполномоченному им лицу о происшедшем несчастном случае;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующего фактора на других лиц; сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью других людей и не приведет к аварии). В случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (схемы, фотографии и т.п.).

Работодатель обязан обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет.

Для расследования несчастного случая на производстве, в организации работодатель

немедленно создает комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда (или лицо, назначенное приказом работодателя ответственным за организацию работы по охране труда), представители работодателя профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа (например член комитета или комиссии по охране труда из числа представителей работников, уполномоченный по охране труда). Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченное им лицо. Состав комиссии утверждается приказом работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Здесь имеются в виду мастер, прораб, начальник смены (участка, цеха) и т.п.

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

Последствия и условия, при которых произошел несчастный случай на производстве, не одинаковы. Положение особо регулирует порядок расследования групповых несчастных случаев (два и более чел.), тяжелых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом. Здесь необходимо обратить внимание, что в подобных случаях и Положение от 3 июня 1995 г. также предусматривало особый порядок расследования.

В число несчастных случаев, подлежащих специальному расследованию, входили и несчастные случаи "с возможным инвалидным исходом". Формулировка эта была крайне неудачной. Кто решает вопрос: будет или нет такой исход? Когда он наступит, и наступит ли? В Положении от 11 марта 1999 г. содержится более точная формулировка - "тяжелые несчастные случаи".

При групповом несчастном случае на производстве (2 и более человек), тяжелом несчастном случае на производстве (по схеме определения тяжести несчастных случаев на производстве, утверждаемой Минздравом РФ по согласованию с Минтрудом РФ), несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель или уполномоченное им лицо в течение суток по форме, установленной Минтрудом РФ, обязан сообщить:

а) о несчастном случае, происшедшем в организации:

в государственную инспекцию труда по субъекту РФ;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта РФ;

в федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

в организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальное объединение профсоюзов;

в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации (на объекте), подконтрольной этому органу;

б) о несчастном случае, происшедшем у индивидуального предпринимателя:

в прокуратуру по месту государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя;

в орган исполнительной власти субъекта РФ;

в территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу (Госгортехнадзору РФ, Госэнергонадзору РФ, Госатомнадзору РФ и др.).

О случаях острого отравления работодатель или уполномоченное им лицо сообщает также в территориальный орган санитарно-эпидемиологической службы РФ.

О несчастных случаях на производстве со смертельным исходом государственная инспекция труда по субъекту РФ направляет сообщение в Федеральную инспекцию труда при Минтруде и РФ.

Если несчастный случай со смертельным исходом произошел в организации (на объекте), подконтрольной территориальному органу государственного надзора, территориальный орган направляет сообщение в федеральный орган государственного надзора по подчиненности.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве со смертельным исходом в комиссию, кроме лиц, указанных выше, включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профсоюзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав, возглавляет комиссию государственный инспектор по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего - его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно-

эпидемиологической службы РФ.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, в состав комиссии включается также представитель территориального органа Федерального надзора по ядерной и радиационной безопасности. При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам Федерального горного и промышленного надзора РФ, состав комиссии, определяемый в указанном выше порядке, утверждается руководителем соответствующего территориального органа, и возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять и более человек в состав комиссии включаются также представители Федеральной инспекции труда при Минтруде РФ, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и общероссийского объединения профсоюзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда по субъекту РФ, а на объектах, подконтрольных территориальному органу Федерального горного и промышленного надзора РФ, - руководитель этого территориального органа.

При крупных авариях с человеческими жертвами 15 и более человек расследование проводится комиссией, назначаемой Правительством РФ.

Подробно в Положении от 11 марта 1999 г. регламентируются сроки расследования несчастных случаев.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом) проводится комиссией в течение трех дней. Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение пятнадцати дней.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность наступила не сразу расследуется комиссией по заявлению пострадавшего лица или его доверенного лица в течение месяца со дня поступления указанного заявления.

В каждом случае расследования комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия несчастного случая, лиц, допустивших нарушение нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и, по возможности, объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обязан обеспечить:

выполнение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

фотографирование места несчастного случая и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем места происшествия;

предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая у индивидуального предпринимателя необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В результате расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия формирует следующие документы:

а) приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

б) планы, схемы, эскизы, а при необходимости - фото или видеоматериалы места происшествия;

в) документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

г) выписки из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;

д) протоколы опросов, объяснения пострадавших, очевидцев несчастного случая и должностных лиц;

е) экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

ж) медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или о причине смерти пострадавшего, а также о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

з) копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

и) выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний

государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

к) другие материалы по усмотрению комиссии.

На основании собранных данных и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью организации или индивидуального предпринимателя и объяснялось ли его нахождение в месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей (работы), квалифицирует несчастный случай, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законодательных и иных нормативных правовых актов, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия составляет акт о расследовании по форме согласно приложению N 1 к Положению о расследовании от 11 марта 1999 г.

В акте указывается дата и время, когда и где произошел несчастный случай, кто проводил расследование. Излагаются обстоятельства несчастного случая и его причины. В обязательном порядке разрабатываются мероприятия по устранению возникновений подобных происшествий, указывается какие и кем были допущены нарушения законодательных и иных правовых актов.

К акту прилагаются материалы расследования.

На практике не единичные случаи, когда травмы получают граждане не работающие на данном предприятии, но оказавшиеся там по делам службы. Эти вопросы также регулируются Положением.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ в другую организацию, расследуется комиссией, образованной работодателем, на производстве которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит полномочный представитель организации (индивидуального предпринимателя), направившей это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией работодателя с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля, с которым должна быть ознакомлена комиссия.

Результаты расследования каждого несчастного случая рассматриваются работодателем с участием профсоюзного либо иного уполномоченного работниками представительного органа для принятия соответствующих решений, направленных на профилактику и предупреждение несчастных случаев на производстве.

Расследованию подлежит любой несчастный случай, но не каждый из них будет взят на учет и оформлен в установленном порядке. Так, расследованию подлежат, но по решению комиссии могут не считаться несчастными случаями на производстве, не учитываться и оформляться актом произвольной формы:

а) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

б) смерть, единственной причиной которой явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное или наркотическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества. В данном случае алкогольное опьянение рассматривается не как причина несчастного случая на производстве, а как причина отравления организма, приведшая к смерти;

в) несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего по заключению представителей правоохранительных органов признаки уголовно наказуемого деяния.

Важное значение имеет документальное оформление и учет несчастного случая на производстве.

По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю трудоспособности работником на срок не менее одного дня либо его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта РФ согласно приложению N 2 к Положению от 11 марта 1999 г.

При групповом несчастном случае на производстве акт по форме Н-1 составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником сторонней организации (индивидуального предпринимателя), то акт по форме Н-1 составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с материалами и актом расследования несчастного случая направляются работодателю, работником которого является (являлся) пострадавший, третий экземпляр акта по форме Н-1 и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

В акте по форме Н-1 должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований по охране труда.

Содержание акта по форме Н-1 должно соответствовать выводам комиссии, проводившей расследование несчастного случая на производстве.

В организации и у индивидуального предпринимателя акт по форме Н-1 подписывается членами комиссии, утверждается работодателем или лицом, им уполномоченным, и заверяется печатью.

Работодатель в трехдневный срок после утверждения акта по форме Н-1 обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - родственникам погибшего либо его доверенному лицу (по требованию), второй экземпляр акта вместе с материалами расследования несчастного случая на производстве хранится в течение 45 лет в организации по основному (кроме совместительства) месту работы (службы, учебы) пострадавшего на момент несчастного случая на производстве.

Акты по форме Н-1 регистрируются работодателем в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по форме, установленной Минтрудом РФ.

Каждый несчастный случай на производстве, оформленный актом по форме Н-1, включается в статистический отчет о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве.

Акт о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве со смертельным исходом документы и материалы расследования и копии актов по форме Н-1 на каждого пострадавшего председатель комиссии в трехдневный срок после их утверждения направляет в прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве. Копии указанных документов направляются также в государственную инспекцию труда по субъекту РФ и территориальный орган государственного надзора - по несчастным случаям, происшедшим в подконтрольных им организациях (объектах).

Копии актов о расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов по форме Н-1 на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии в Федеральную инспекцию труда при Минтруда РФ и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в РФ и разработки предложений по его профилактике.

Важное значение в борьбе с травматизмом имеет обязанность работодателя сообщать как о последствиях несчастных случаев, так и о мероприятиях, выполненных по их предупреждению. Такие сообщения направляются в государственную инспекцию труда по субъекту РФ, а в соответствующих случаях в территориальный орган государственного надзора по установленной Минтрудом РФ форме. Известно, что даты несчастного случая и утраты потерпевшим трудоспособности часто не совпадают, меняется со временем и характер утраты трудоспособности. В связи с этим Положение предусматривает, что о несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или со смертельным исходом, работодатель сообщает в государственную инспекцию труда по субъекту РФ, в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам государственного надзора, - в эти органы.

Как мы уже говорили, в расследовании групповых и тяжелых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом должен принять участие государственный инспектор по охране труда. Однако на практике случается, что это правило по различным причинам соблюдается не всегда. К инспектору может поступить жалоба заинтересованных лиц, или им (либо по жалобе) вскрыт неучтенный несчастный случай - все это требует

дополнительной проверки. Положение от 11 марта 1999 г. предусматривает, что государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступления жалобы пострадавшего или его доверенного лица или родственников погибшего при несогласии с выводами комиссии по расследованию, проведенному без его участия, а также в случаях поступления информации о последствиях несчастного случая, самостоятельно или с привлечением профсоюзной инспекции труда, а при необходимости – органов государственного надзора проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с настоящим Положением независимо от срока давности. По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение по форме согласно приложению N 3 к Положению, которое является обязательным для работодателя.

Государственный инспектор по охране труда вправе потребовать от работодателя составления нового акта по форме Н-1, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнание работодателем несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта по форме Н-1, несогласие пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются государственными инспекциями труда по субъектам РФ, Федеральной инспекцией труда при Минтруде РФ или судом. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора по охране труда.

Положение о расследовании несчастных случаев от 3 июля 1995 г., регулируя порядок расследования, предусматривало общие правила, не касаясь специфики отдельных отраслей экономики. Положение от 11 марта 1999 г. учитывает особенности расследования в условиях плавания и морских перевозок, вменяет в обязанность капитана судна сообщить о несчастном случае, происшедшем на судне (групповом, тяжелом, со смертельным исходом):

работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании – также в соответствующее консульство РФ.

Судовладелец при получении от капитана судна сообщения о несчастном случае, происшедшем на судне, обязан сообщить об этом:

а) если несчастный случай произошел на судне морского транспорта:

в государственную инспекцию по охране труда на водном транспорте по соответствующему бассейну;

в транспортную прокуратуру;

в Минтранс РФ;

в территориальный орган Федерального надзора России по ядерной и радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

в территориальное объединение профсоюзов;

б) если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота:

в государственную инспекцию труда по субъекту РФ;

в прокуратуру по месту регистрации судна;

в Государственный комитет РФ по рыболовству;

в территориальное объединение профсоюзов.

На судне:

акт по форме Н-1 подписывается членами комиссии, утверждается капитаном судна и заверяется судовой печатью; а когда произошел групповой несчастный случай, тяжелый несчастный случай или несчастный случай со смертельным исходом, то акт по форме Н-1 подписывается членами комиссии и капитаном судна и вместе с материалами расследования направляется работодателю (судовладельцу). Окончательное оформление акта осуществляется работодателем (судовладельцем) совместно с государственным инспектором по охране труда после рассмотрения ими всех материалов расследования несчастного случая. При согласии с выводами комиссии акт утверждается работодателем и заверяется его печатью.

Лица, виновные в нарушении требований Положения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

Постановлением от 7 июля 1999 г. Минтруд РФ утвердил формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве:

1. Сообщение о групповом несчастном случае на производстве, тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом.

2. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

3. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве.

Глава IV. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

1. Общие положения

До вступления в силу Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" вопросы возмещения вреда личности при исполнении трудовых обязанностей регулировались Правилами, утвержденными постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. N 4214-1, а также нормами гражданского законодательства. Согласно ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности, подлежит возмещению в полном объеме лицом, его причинившим.

24 июля 1998 г. принят Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". После введения этого Закона в силу Правила от 24 декабря 1992 г. будут признаны утратившими силу.

Чем вызвана необходимость принятия нового Закона?

Закон сохранил большинство положений действующих Правил (определение размера вреда, подлежащего возмещению пострадавшему, условия и порядок выплат в связи со смертью кормильца и др.). Не меняя условий при разрешении указанных выше вопросов и сохраняя действующие размеры выплат - Закон обеспечит реальную защиту лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве или в результате профессиональных заболеваний.

В условиях рыночной экономики проблемой пострадавших граждан является также отсутствие практической возможности получить возмещение причиненного им вреда при ликвидации организации-причинителя вреда без правопреемника. А таких случаев, особенно в условиях экономического кризиса в стране, становится все больше и больше. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. изменил существующую в стране более семидесяти лет систему урегулирования правоотношений по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, непосредственным причинителем этого вреда (работодателем) путем придания Фонду социального страхования РФ статуса страховщика, обеспечивающего возмещение вреда пострадавшему. Работодателям вменено в обязанность производство платежей на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. снимает противоречия и споры между работником и работодателем по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью работника при выполнении им трудовых обязанностей, чего не исключало действующее ранее законодательство.

В последние годы в связи с убыточностью, банкротствами и ликвидацией большого числа организаций, резко возросли нарушения законодательства о возмещении вреда здоровью. Это задержка, сокращение или прекращение выплат сумм возмещения вреда, неправильное исчисление размера возмещения и др.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. гарантирует социальную защиту пострадавших на производстве.

Как известно, страхование - это создание за счет денежных средств организаций и граждан специальных резервных фондов (страховых фондов), предназначенных для возмещения вреда, потерь, вызванных неблагоприятными событиями, несчастными случаями. Из средств страховых фондов пострадавшим выплачивается страховая сумма определенного размера. Принципиально новой в Федеральном законе от 24 июля 1998 г. является норма о том, что страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является обязательным. Все организации независимо от форм собственности теперь обязаны осуществлять страхование своих работников.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является особым видом социального страхования и предусматривает:

обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им трудовых обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральным законом от 24 июля 1998 г. случаях (ст. 5), путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Предусматривается обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. устанавливает обязательный уровень возмещения вреда, но он не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда в размерах, превышающих обеспечение по страхованию, осуществляемое в соответствии с Федеральным законом как путем иных видов страхования работников (за счет собственных средств), так и путем заключения коллективных договоров (соглашений), в которых денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть

увеличены.

Каждый, кто будет в дальнейшем работать с Федеральным законом от 24 июля 1998 г., должен хорошо освоить основные понятия, применяемые в Законе (ст. 3), так как без этого будет трудно понимать и пользоваться Законом, единообразно толковать применяемые в Законе положения.

Рассмотрим используемые в Законе основные понятия.

Объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Субъекты страхования - застрахованный, страхователь, страховщик.

Застрахованный:

1) физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (согласно п. 1 ст. 5 Закона таковыми являются физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем).

Применительно к ст. 15 КЗоТ РФ трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим лицом, юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;

2) физическое лицо, осужденное к лишению свободы и привлекаемое к труду страхователем. Условия труда указанных лиц регулируются Уголовно-исполнительным кодексом РФ. Согласно ст. 103 этого Кодекса каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений;

3) физическое лицо, выполняющее работу на основании гражданско-правового договора (например подряда, поручения), однако при условии, что в нем зафиксировано, что страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Если сравнить круг физических лиц, на которых распространяется Федеральный закон от 24 июля 1998 г., с перечнем лиц, указанных в Правилах от 24 декабря 1992 г., то в него не входят члены колхозов и других кооперативов. Отсюда вывод, что споры членов колхозов и других кооперативов о возмещении причиненного им вреда разрешаются судами в гражданском порядке (глава 59 ГК РФ). Но если член кооператива работает в своем кооперативе по трудовому договору (контракту), возмещение производится на общих основаниях, т.к. он подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхователь - юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории РФ и нанимающая граждан РФ) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Регистрация страхователей производится страховщиком. Закон устанавливает краткие сроки, в течение которых страхователь должен быть учтен и зарегистрирован.

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации в органах юстиции (ст. 51 ГК РФ). Страхователь - юридическое лицо должен быть зарегистрирован у страховщика в десятидневный срок со дня его государственной регистрации.

Страхователи - физические лица, нанимающие работников на основании трудового договора (контракта), подлежат регистрации в десятидневный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с первым из нанимаемых работников.

Страховщик - Фонд социального страхования РФ.

Положение о Фонде социального страхования РФ утверждено постановлением Правительства РФ от 12 февраля 1993 г. N 101, с последующими дополнениями (САПП РФ. 1994 г, N 8. Ст. 599.). Согласно положению Фонд социального страхования управляет средствами государственного социального страхования РФ. В Фонд входят следующие исполнительные органы: региональные отделения, управляющие средствами государственного социального страхования на территории субъектов РФ; центральные отраслевые отделения, управляющие средствами государственного социального страхования в отдельных отраслях народного хозяйства; филиалы отделений, создаваемые региональными и центральными отраслевыми отделениями Фонда по согласованию с самим Фондом. Фонд, его региональные и центральные отраслевые отделения являются юридическими лицами и осуществляют обязанности страховщика.

Страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Приказом Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. N 405 утверждена Инструкция по применению Списка профессиональных заболеваний (Бюлл. Минтруда РФ. 1997, N 2.). Инструкция, в частности, предусматривает, что Список профессиональных заболеваний в соответствии с приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 является основным документом, который используется при установлении диагноза профессионального заболевания работника, связи его с выполняемой работой или профессией, при решении вопросов экспертизы трудоспособности, медицинской и трудовой реабилитации, а также при рассмотрении вопросов, связанных с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья.

В Список включены заболевания, которые вызваны исключительно или преимущественно действием вредных, опасных веществ и производственных факторов.

В соответствии с п. 1.4 постановления Правительства РФ от 23 апреля 1994 г. N 392 "Об утверждении Положения о порядке установления врачебно-трудовыми экспертными комиссиями степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах работникам, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей" право впервые устанавливать диагноз хронического профессионального заболевания (или интоксикации) имеют только специализированные лечебно-профилактические учреждения и их подразделения (Центры профпатологии, клиники и отделы профзаболеваний научных организаций клинического профиля, кафедры профзаболеваний учреждений высшего, послевузовского медицинского образования), осуществляющие свою деятельность в соответствии с законодательством РФ.

В Федеральном законе от 24 июля 1998 г. используются также следующие понятия:

страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.

Размер указанной скидки или надбавки устанавливается страхователю с учетом состояния охраны труда, расходов на обеспечение по страхованию и не может превышать 40% страхового тарифа, установленного для соответствующей отрасли (подотрасли) экономики;

страховой тариф – ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных.

Страховые тарифы, дифференцированные по группам отраслей (подотраслей) экономики в зависимости от класса профессионального риска, устанавливаются Федеральным законом.

В тексте Федерального закона, а также в комментарии встречаются и такие термины, как:

обеспечение по страхованию – страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с Законом;

профессиональная трудоспособность – способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества;

степень утраты профессиональной трудоспособности – выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Размер возмещения вреда прежде всего зависит от степени утраты профессиональной трудоспособности, определение которой в процентах возложено на медико-социальные экспертные комиссии субъектов РФ.

13 августа 1996 г. постановлением Правительства РФ N 965 утверждено Примерное положение об учреждениях государственной службы медико-социальной экспертизы (МСЭ) (СЗ РФ. 1996, N 34. Ст. 4127.).

При наличии оснований, определяемых МСЭ, устанавливается соответствующая группа инвалидности и определяется нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи.

МСЭ определяет структуру и степень ограничения жизнедеятельности освидетельствуемых лиц и их реабилитационный потенциал;

устанавливает факт наличия инвалидности, определяет группу, причины (обстоятельства и условия возникновения), сроки и время наступления инвалидности;

определяет степень утраты профессиональной трудоспособности (в процентах) работников, получивших увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с использованием ими трудовых обязанностей, и необходимость осуществления дополнительных мер социальной защиты;

определяет причинную связь смерти пострадавшего лица с производственной травмой, профессиональным заболеванием, пребыванием на фронте и с другими обстоятельствами, при которых законодательством РФ предусматривается предоставление льгот семье умершего;

определяет потребность инвалидов в специальных транспортных средствах.

Освидетельствование застрахованного учреждением медико-социальной экспертизы производится по обращению страховщика, страхователя или застрахованного либо по определению судьи (суда) при представлении акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании.

В случае несогласия застрахованного с заключением учреждения медико-социальной экспертизы указанное заключение может быть обжаловано застрахованным в суд.

Уклонение застрахованного без уважительной причины от переосвидетельствования в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки влечет утрату права на обеспечение по страхованию до прохождения ими указанного переосвидетельствования.

— 2. Право на обеспечение по страхованию

Этот вопрос решен в Законе принципиально иначе, чем в Правилах от 24 декабря 1992 г. Теперь при решении вопроса о возмещении вреда (обеспечение по страхованию) не учитывается такое обстоятельство, как вина причинителя вреда. Виновен причинитель в несчастном случае или невиновен – эти факты при выплате пострадавшему (застрахованному) обеспечения по страхованию значения не имеют.

Согласно Закону ответственность страховщика наступает при утрате застрахованным трудоспособности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. По Правилам от 24 декабря 1992 г. ответственность работодателя за вред наступала помимо указанных обстоятельств также и в результате "иного повреждения здоровья". Правила исходили из того, что в принципе общее заболевание обычно не связано с исполнением трудовых обязанностей и ответственность за его наступление не может быть возложена на работодателя.

Однако в отдельных исключительных случаях, когда общее заболевание связано прямой причинной связью с допущенными администрацией грубейшими нарушениями нормальных условий труда, поставившими работника в угрожающее здоровью положение, ответственность за причиненный вред могла быть возложена на работодателя, например, когда работник по вине администрации длительное время находился на холоде и не был обеспечен помещением для обогрева, вследствие чего простудился и заболел с последующими осложнениями (ст. 153 КЗоТ РФ).

Необходимым условием для отнесения общего заболевания к числу повреждений здоровья, связанных с исполнением трудовых обязанностей, является соответствующее заключение медицинских учреждений.

Как же быть в подобных случаях после признания Правил от 24 декабря 1992 г. утратившими силу?

Поскольку общее заболевание Закон не рассматривает как страховой случай, то спор должен, на наш взгляд, рассматриваться между потерпевшим и работодателем в общегражданском порядке (глава 59 ГК РФ).

— 3. Возмещение вреда в связи со смертью кормильца

В главе 1 "Общие положения" Федерального закона от 24 июля 1998 г. содержатся также нормы, регулирующие право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая.

Такое право согласно ст. 7 Федерального закона имеют:

нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

ребенок умершего, родившийся после его смерти;

один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за состоявшими на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждений государственной службы медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признаны нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет со дня его смерти.

В случае смерти застрахованного один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, неработающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на получение страховых выплат после окончания ухода за этими лицами. Иждивенство несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

Закон в данном случае сохраняет ранее действующие условия возмещения вреда нетрудоспособным в случае смерти кормильца (ст. 26 Правил от 24 декабря 1992 г. и ст. 1088 ГК РФ).

Нетрудоспособными считаются несовершеннолетние, не достигшие 18 лет, или граждане старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 18 лет; мужчины, достигшие 60 лет, и женщины – 55 лет либо признанные в установленном порядке инвалидами (группа инвалидности в данном случае значения не имеет).

Если трудоспособный член семьи находится на иждивении умершего, то право на возмещение вреда он по общему правилу не имеет. Однако если в течение пяти лет со дня смерти застрахованного трудоспособность утратится, то с этого времени он приобретает право на получение страховых выплат.

Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имевшим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего, за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных граждан, состоявших на его иждивении, но не имевших право на возмещение вреда.

Пример.

Умерший зарабатывал 800 руб. в месяц. На его иждивении был сын в возрасте 15 лет, дочь – студентка 16 лет, а также жена – 52 года. Сумма возмещения делится на 4. Возмещение получают дочь – 200 руб. и сын – 200 руб. Доля, причитающаяся жене умершего, выплачиваться ей не будет, так как она была трудоспособна, хотя и находилась на иждивении мужа. Однако, по достижении женой умершего 55 лет, у нее согласно ст. 7 Федерального закона от 24 июля 1998 г. возникает право на получение своей доли возмещения. В данном случае какой-либо перерасчет производить не требуется, так как выплата возмещения жене не отразится на размере возмещения детям – каждый из них получит по 1/4 общей суммы.

Нетрудоспособным, не состоявшим на иждивении умершего, но имевшим ко времени его смерти право на получение от него содержания (например нетрудоспособным родителям, проживающим с другими детьми), размер страховых выплат определяется в следующем порядке: если средства на их содержание взыскивались в судебном порядке, то размер возмещения вреда взыскивается в сумме, назначенной судом; если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то размер выплат устанавливается страховщиком в твердой сумме с учетом материального положения нетрудоспособных граждан и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

Если право на получение страховых выплат имеют одновременно нетрудоспособные лица как состоявшие, так и не состоявшие на иждивении умершего, то размер выплат для нетрудоспособных определяется в указанном выше порядке и исключается из заработка кормильца.

Возмещение вреда нетрудоспособным иждивенцам исчисляется из оставшейся части заработка кормильца.

Пример.

Погибший имел средний заработок 1200 руб. Право на возмещение вреда имеют вдова, сын 7 лет, дочь 14 лет от первого брака, проживающая отдельно, и мать умершего в возрасте 61 года, которая живет с другими детьми. Прежде всего надо установить размер возмещения вреда матери. Допустим – 120 руб. Размер возмещения вдове и детям определяется из оставшейся части заработка 1080 руб. (1200 руб. – 120 руб. = 1080 руб.) и составит по 270 руб. каждому (1080 руб. : 4).

Определяя круг нетрудоспособных лиц, имеющих право на возмещение вреда, следует руководствоваться Семейным кодексом РФ (ст. ст. 80, 81, 87, 89, 90, 93–98).

Нетрудоспособным лицам, получившим при жизни умершего пенсию или имевшим заработок, право на получение страховых выплат может быть присуждено, если судом будет установлено, что они нуждались в помощи и часть заработка застрахованного, приходившаяся на долю каждого из них, являлась постоянным и основным источником их существования.

При этом необходимо иметь в виду, что право на получение страховых выплат в связи с гибелью кормильца сохраняется за несовершеннолетним в случае его последующего усыновления, а также за супругом погибшего при вступлении в новый брак, поскольку при наступлении указанных выше обстоятельств законом не предусмотрено прекращение обязательств, связанных с наступлением страхового случая.

Состав заработка кормильца определяется общими Правилами (п. 8 ст. 12 Федерального

закона от 24 июля 1998 г.).

Необходимо отметить, что Федеральный закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ни в коей мере не ущемляет материального положения потерпевших. В нем (п. 5 ст. 7) специально предусмотрено, что лица, чье право на получение возмещения вреда ранее было установлено в соответствии с законодательством СССР или законодательством РФ о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, получают право на обеспечение по страхованию со дня вступления этого Закона в силу.

— 4. Обеспечение по страхованию

Здесь речь идет о том, как определяется размер отраслевых выплат и на какие виды возмещения может претендовать потерпевший (застрахованный).

Если сравнить ст. 8 "Виды возмещения вреда" Правил от 24 ноября 1992 г. и ст. 8 Федерального закона от 24 июля 1998 г., то прежде всего следует обратить внимание на то, что Федеральный закон не относит к страховым выплатам возмещение морального вреда. Не все и не во всех случаях страховые выплаты производятся непосредственно страховщиком. Остановимся на этих вопросах подробнее.

Обеспечение по страхованию осуществляется в виде пособия по временной нетрудоспособности, страховых выплат, а также в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья пострадавшего.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается в связи со страховым случаем и выплачивается за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100 процентов его среднего заработка.

Закон различает единовременные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти, и ежемесячные страховые выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти.

Страховые выплаты как единовременные, так и ежемесячные, выплачиваются:

застрахованному – если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности;

лицам, имеющим право на их получение, – если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного.

Размер единовременной страховой выплаты застрахованному зависит от степени утраты профессиональной трудоспособности, установленной МСЭ, и минимального размера оплаты труда на день выплаты.

Так, если минимальный размер оплаты труда составляет 83 руб. 49 коп. в месяц, то при утрате 100% профессиональной трудоспособности потерпевшим размер единовременной страховой выплаты составит 5009 руб. (83 руб. 49 коп. x 60). При утрате 60% профессиональной трудоспособности она составит – 3005 руб. (60% от 5009 руб.).

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере, равном шестидесятикратному минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день такой выплаты. В нашем примере – 5009 руб.

В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата производится не только лицам, имевшим на день смерти застрахованного право на ее получение (п. 2 ст. 7 Федерального закона), но и супруге (супругу) умершего (умершей) независимо от ее (его) трудоспособности. Сумма выплат делится на всех указанных лиц и производится равными долями, приходящимися на каждого.

Зная процент утраты профессиональной трудоспособности потерпевшего, а также его средний заработок, можно правильно определить размер ежемесячной страховой выплаты.

Состав заработка, из которого исчисляется размер ежемесячных страховых выплат определяется п. 2 ст. 12 Закона.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. не внес каких-либо изменений в условия подсчета среднего заработка для определения размеров страховых выплат. При расчете размера заработка, утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая, учитываются все виды оплаты его труда (дохода) как по месту его основной работы, так и по совместительству. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Размеры оплаты труда по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них производилась уплата страховых взносов страховщику. За период временной

нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитываются пособия, выплаченные по указанным основаниям.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов, уплаты сборов и других обязательных платежей.

В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Средний месячный заработок застрахованного подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за 12 месяцев работы, предшествовавших наступлению страхового случая или утрате либо снижению его трудоспособности (по выбору застрахованного), на 12.

Точки отсчета этих 12 месяцев остались прежними.

Первая точка отсчета – 12 последних месяцев работы, предшествующие страховому случаю. Так, если страховой случай произошел 7 декабря 1998 г., то 12 последних месяцев работы отсчитываются назад по времени от декабря 1998 г. (ноябрь, октябрь, сентябрь, август, июль, июнь, май, апрель, март, февраль, январь 1998 г.; декабрь 1997 г.).

Время наступления страхового случая подтверждается актом расследования. В тех случаях, когда имело место профессиональное заболевание, временем наступления события признается день выявления соответствующего заболевания лечебным учреждением, хотя это заболевание и не привело сначала к утрате трудоспособности.

Вторая точка отсчета – 12 месяцев работы, предшествующих утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем.

По времени эти две точки отсчета могут совпадать, но могут и различаться, причем иногда значительно. В тех случаях, когда последствия несчастного случая проявляются сразу, они совпадают. Так бывает, например, при тяжелых травмах. Различия во времени характерны для случаев, когда тяжелые последствия перенесенной травмы проявляются через некоторое время после происшествия, допустим, через два-три месяца либо через год-два.

Какие из этих 12 последних месяцев работы выбрать, решает сам пострадавший, право выбора предоставлено только ему. Вполне очевидно, что он выбирает те 12 последних месяцев работы, средний заработок за которые выше.

Пример.

Несчастный случай на производстве произошел 25 августа 1998 г. – пострадавший получил ушиб головы, в связи с чем не мог трудиться вследствие временной нетрудоспособности (диагноз – сотрясение мозга в легкой степени). Затем он продолжал трудовую деятельность. В конце февраля 1999 г. наступили тяжелые последствия перенесенной травмы головы – пострадавший четыре месяца болел, болезнь прогрессировала, а в начале июля 1999 г. МСЭ определила степень утраты профессиональной трудоспособности – 80% и установила инвалидность II группы вследствие трудового увечья.

В данном случае точками отсчета 12 последних месяцев работы могут быть (по выбору пострадавшего) 25 августа 1998 г. либо время фактической утраты либо снижения трудоспособности в связи с трудовым увечьем, которое определяется МСЭ.

Время наступления постоянной (длительной) нетрудоспособности устанавливает МСЭ, наряду со степенью утраты профессиональной трудоспособности, группой инвалидности и ее причиной. Если МСЭ по каким-либо причинам не установила указанную дату (а это необходимо для исчисления размера возмещения вреда из расчета среднемесячного заработка за 12 последних месяцев работы перед утратой трудоспособности), она обязана рассмотреть данный вопрос дополнительно и принять соответствующее решение. При невозможности определить время наступления инвалидности временем ее наступления считается день установления инвалидности.

При профессиональном заболевании допускается вести отсчет 12 последних месяцев работы также перед прекращением работы, повлекшей такое заболевание. Это – третья точка отсчета, помимо первых двух, для определения периода, равного 12 последним месяцам профессионального заболевания. Следовательно, если наступило профессиональное заболевание, действующее законодательство предусматривает три возможных варианта отсчета 12 последних месяцев работы.

Данное правило введено не случайно. Профессиональное заболевание нередко приводит к утрате трудоспособности не сразу, а через некоторое время, порой довольно длительное, в течение которого заболевание постепенно прогрессирует. В этот период заболевший часто выполняет другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, но заработок по которой нередко ниже прежнего.

Если до наступления страхового случая застрахованный работал менее 12 месяцев, средний месячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших наступлению страхового случая, на число этих месяцев. При подсчете среднего месячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью

проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. не только устанавливает общие принципы исчисления среднего заработка (за 12 месяцев, учет полных месяцев и др.), предусматривает случаи льготного исчисления заработка, но также учитывает изменение материального положения потерпевшего перед страховым случаем.

Так, размер среднего месячного заработка застрахованного, не достигшего возраста 18 лет, при назначении ежемесячных страховых выплат не может быть ниже пятикратного установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в местностях, где установлены такие коэффициенты и процентные надбавки.

Если страховой случай наступил после окончания срока действия трудового договора (контракта), то по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора (контракта) либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее пятикратного установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в местностях, где установлены такие коэффициенты и процентные надбавки.

Если в заработке застрахованного до наступления страхового случая произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда застрахованного), при подсчете его среднего месячного заработка учитывается только тот заработок, который он получил или должен был получить после соответствующего изменения. В данном случае заработок будет браться не за 12 месяцев, предшествующих точке отсчета, а за более короткий срок, что не позволит ухудшить материальное положение потерпевшего (застрахованного).

На практике есть случаи, когда получить документ о размере заработка по тем или иным причинам невозможно. Закон предусматривает, что при невозможности получения документа о размере заработка застрахованного сумма ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной (установленного) в отрасли (подотрасли) для данной профессии, и сходных условий труда ко времени обращения за страховыми выплатами.

После представления документа о размере заработка сумма ежемесячной страховой выплаты пересчитывается.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, размер ежемесячной страховой выплаты исчисляется исходя из его среднего месячного заработка, получаемых им при жизни пенсии, пожизненного содержания и других подобных выплат за вычетом долей, приходящихся на него самого и трудоспособных лиц, не имеющих право на получение страховых выплат. Для определения размера ежемесячных страховых выплат каждому лицу, имеющему право на их получение, общий размер указанных выплат делится на число лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного.

При исчислении страховых выплат не влекут уменьшения их размера все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В счет страховых выплат не засчитывается также заработок, полученный застрахованным после наступления страхового случая.

В случае помещения застрахованного в дом для престарелых и инвалидов ему выплачивается разница между назначенной суммой ежемесячной страховой выплаты и стоимостью содержания в этом доме, но не менее 25% назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты.

Лицам, состоящим на иждивении застрахованного, помещенного в дом для престарелых и инвалидов, ежемесячные страховые выплаты выплачиваются в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - четверть, на двух - треть, на трех и более - половина назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты. Оставшаяся часть суммы ежемесячной страховой выплаты за вычетом стоимости содержания в доме для престарелых и инвалидов, но не менее 25% назначенной суммы ежемесячной страховой выплаты выплачивается самому застрахованному.

Как и Правила от 24 декабря 1992 г. Закон предусматривает, что суммы заработка, из которых исчисляются страховые выплаты, и сами выплаты зависят от стоимости жизни, а также минимального размера оплаты труда. Предусмотрено, что в связи с повышением стоимости жизни сумма заработка, из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, увеличивается в порядке, установленном законодательством РФ.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке размеры ежемесячной страховой выплаты увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

Как об этом было сказано выше, к видам обеспечения по обязательному социальному

страхованию согласно п. 3 ст. 8 Федерального закона от 24 июля 1998 г. относится и оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Сюда включаются расходы на:

дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи;

санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному для трудовой деятельности и в быту, а также обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонты и оплату расходов на горюче-смазочные материалы и профессиональное обучение (переобучение).

Эти дополнительные расходы производятся страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ) установлено, что застрахованный нуждается в таких видах помощи, обеспечения или ухода. В отличие от Правил от 24 декабря 1992 г. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. не конкретизирует, в каких суммах производится оплата дополнительных расходов. Так, например, согласно части 4 ст. 22 Правил размер расходов, возмещаемых на специальный медицинский уход, был поставлен в зависимость от минимального размера оплаты труда. Сумма этих расходов, установленная на уровне двух минимальных размеров оплаты труда, подлежала автоматическому повышению в случае изменения минимума зарплаты. Для других потерпевших, нуждающихся в обычном уходе, возмещение этих расходов производилось в размере 60% от суммы двух минимальных размеров оплаты труда. Инвалидам I группы заключение МСЭ требовалось лишь для решения вопроса о возмещении расходов на специальный медицинский уход. Дополнительные расходы на посторонний уход возмещались им на основании документов об инвалидности.

Федеральный закон предусматривает, что оплата дополнительных расходов независимо от их вида производится в порядке, определяемом Правительством РФ. Пока такой порядок находится в стадии разработки и не утвержден.

Правила от 24 декабря 1992 г. предусматривали возможность возмещения расходов, если потерпевший нуждался в постороннем уходе (медицинском, обычном и бытовом).

В отличие от Правил от 24 декабря 1992 г. Федеральный закон не признает такого вида ухода, как "обычный" уход. В нем речь идет только о постороннем (специальном медицинском и бытовом) уходе за застрахованным, в том числе осуществляемом членами его семьи. Иными словами, уход может быть только специальным медицинским и подлежит оплате наряду с бытовым уходом.

Как мы уже говорили, страховые выплаты производятся страховщиком. Что же касается возмещения застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, в соответствии с которым не предусмотрена обязанность уплаты работодателем страховых взносов страховщику, а также в части выплаты авторского гонорара, на который не начислены страховые взносы, то эти расходы осуществляются причинителем вреда. Каких-либо обязательств в указанном случае страховщик перед потерпевшим не имеет.

Не относится к страховым выплатам возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. В данном случае следует руководствоваться ст.ст. 151, 1099, 1100 и 1101 ГК РФ и второй частью п. 3 статьи 8 Федерального закона.

Согласно ст. 1100 второй части ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда, если вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности, т.е. также, как этот вопрос был решен в Правилах от 24 декабря 1992 г.

Нормы о возмещении морального вреда - это установление нового вида гражданско-правовой ответственности за совершенное причинителем вреда деяние, а ответственность за противоправное деяние, по общему принципу, определяется законом, действующим во время совершения этого деяния; закон, усиливающий ответственность (в данных отношениях - устанавливающий дополнительную обязанность причинителя вреда возместить моральный вред), обратной силы иметь не может.

Исходя из этого, Пленум Верховного Суда РФ в п. 35 Постановления от 28 апреля 1994 г. N 3 "О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья" (Бюлл. Верховного суда РФ. 1994, N 7.) разъяснил: "Моральный вред, причиненный гражданину, подлежит возмещению, если несчастный случай имел место после 3 августа 1992 г., поскольку вид введения в действие Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик указанный вид имущественной ответственности для случаев причинения вреда здоровью законом не был предусмотрен".

Большую сложность представляет определение размеров денежных сумм, которые подлежат взысканию в возмещение морального вреда. Проблема состоит в том, что закон каких-либо критериев, по которым определяются эти размеры, не содержит, передавая решение данного вопроса целиком на усмотрение суда. Нет прямого ответа на данный вопрос и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1993 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РФ. 1961-1996. - М.: Юридическая литература, 1997 г.). Дать определенный, пригодный ко всем случаям жизни рецепт невозможно. Размеры, подлежащих взысканию сумм, зависят от многих конкретных обстоятельств, которые оценены и учтены.

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца имеется в виду постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"

Например, в п. 36 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 апреля 1994 г. N 3 даны примерные разъяснения об определении размера возмещения морального вреда по этой категории дел: "Размер возмещения морального вреда определяется судом в решении, исходя из степени тяжести травмы, иного повреждения здоровья, других обстоятельств, свидетельствующих о перенесенных потерпевшим физических и нравственных страданиях, а также с учетом имущественного положения причинителя вреда, степени вины потерпевшего и других конкретных обстоятельств. Причем, оценивая страдания потерпевшего от причиненного ему увечья, надо учитывать не только те, которые он уже перенес ко времени рассмотрения дела, но и те, которые он со своей очевидностью перенесет в будущем (например, при неизгладимом обезображении лица, утрате конечностей и т.п., что может повлечь за собой осложнения в личной жизни, лишение возможности работать по своей профессии и др. проблемы, порождающие моральные травмы). При определении размера компенсаций вреда должны учитываться требования разумности и справедливости (ст. 1101 ГК РФ).

Согласно Правилам формы возмещения вреда могут быть самыми различными: выплата определенной денежной суммы, улучшение жилищных условий, ремонт квартиры (дома), приобретение ценных вещей (телевизора, холодильника и др.), приобретение комплектов зимней и летней одежды и обуви, принятие на себя расходов по содержанию детей в детских учреждениях, их отдыху, обучению в учебных заведениях и т.п. Однако следует иметь в виду разъяснение Пленума Верховного Суда РФ, данное в упомянутом выше постановлении: при рассмотрении требований о компенсации причиненного гражданину морального вреда необходимо учитывать, что по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г. компенсация определяется судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г. (то есть после введения в действие части первой ГК РФ) - только в денежной форме, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

Как статья 151 и п. 1 ст. 1101 ГК РФ, так и Пленум Верховного Суда РФ, при применении Правил не исключают возможности соглашения сторон об иной (не денежной) форме возмещения морального вреда.

Возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием осуществляется причинителем вреда, а не страховщиком.

Споры, связанные с размером и выплатой в возмещение морального вреда, между пострадавшим (застрахованным) и причинителем вреда рассматриваются судами.

Закон и ГК РФ (ст. 1083) исходят из того, что при определении размера ежемесячных страховых выплат может быть учтена вина застрахованного. Так, если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного. Впервые в нашем законодательстве предусмотрено, что размер возмещения не может быть уменьшен более чем на 25%. Ни Правила, ни ГК РФ такого ограничения не предусматривали.

Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

Пример.

Средний заработок потерпевшего перед увечьем - 600 руб. Степень утраты профессиональной трудоспособности - 60%. Часть заработка, соответствующая степени утраты профессиональной трудоспособности, составляет 360 руб. Однако потерпевшим была допущена грубая неосторожность и степень его вины определена в 20%. Поэтому сумма возмещаемого заработка уменьшается на 72 руб. (20% от 360 руб.) и составил 288 руб. (360 - 72).

Вопрос о том, является ли неосторожность потерпевшего грубой небрежностью или простой неосмотрительностью, не влияющей на размер возмещения вреда, должен быть разрешен в

каждом случае с учетом конкретных обстоятельств. В частности, грубой неосторожностью должно быть признано нетрезвое состояние потерпевшего, содействовавшее возникновению или увеличению вреда.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета предприятия или иного уполномоченного работниками представительного органа по этому вопросу.

Заключение должно содержать оценку действий потерпевшего, указание на наличие или отсутствие грубой неосторожности с его стороны и предполагаемую степень его вины (в процентах).

Заключение профкома организации или иного уполномоченного работниками представительного органа не обязательно для работодателя и суда, но, не соглашаясь с заключением, они должны обстоятельно обосновать причины несогласия. Профком, готовя заключение, знакомится со всеми материалами о несчастном случае и обстоятельствами дела.

В случае рассмотрения иска о возмещении вреда в суде заключение профкома или иного представительного органа работников является важным доказательством при решении вопроса о смешанной ответственности, которому суд должен дать оценку с учетом иных доказательств, собранных по делу.

В Законе особо предусмотрено, что размер ежемесячных страховых выплат не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного. Не могут быть уменьшены размеры единовременной страховой выплаты, не подлежит уменьшению предусмотренное законом возмещение дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованных.

При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается. Однако если вред возник вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, то возмещению он не подлежит.

Аналогично этот вопрос решен и в гражданском законодательстве (ст. 1083 ГК РФ).

– 5. Порядок и сроки выплаты обеспечения по страхованию

Единовременные страховые выплаты выплачиваются застрахованным не позднее одного календарного месяца со дня назначения, а в случае смерти застрахованного – лицам, имеющим право на их получение, в двухдневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованным в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности, а в случае смерти застрахованного лицам, имеющим право на их получение, в периоды, установленные п. 3 ст. 7 Закона, а именно:

несовершеннолетним – до достижения ими возраста 18 лет;

учащимся старше 18 лет – до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет;

женщинам, достигшим возраста 55 лет, и мужчинам, достигшим возраста 60 лет – пожизненно;

инвалидам – на срок инвалидности;

одному из родителей, супругу (супруге) либо другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами – до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, заявления на получение обеспечения по страхованию. При направлении заявления по почте днем обращения считается дата его отправления.

Назначение обеспечения по страхованию осуществляется страховщиком на основании заявления застрахованного, его доверенного лица или лица, имеющего право на получение страховых выплат, на получение обеспечения по страхованию. Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для получения страховых выплат и представляемых страхователем, приводится в п. 4 ст. 15 Закона.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт уплаты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Примеры.

1. Застрахованный погиб 20 мая 1998 г. После него остались трехлетний сын и вдова. Работу в связи с уходом за сыном она оставила 10 августа 1998 г. и тогда же впервые обратилась за получением страховых выплат. Платежи на сына будут производиться с 20 мая 1998 г. (дня смерти застрахованного), на вдову - с 10 августа 1998 г. (дня оставления работы).

2. После смерти застрахованного 14 октября 1998 г. остались сын пяти лет и вдова, которая не работает и ухаживает за ребенком. Обеспечение по страхованию будет определено на двоих. 30 декабря 1998 г. родился второй ребенок, который приобретает право на страховые выплаты не со дня смерти застрахованного, а со дня рождения 30 декабря 1998 г.

Застрахованный, его доверенное лицо или лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением на получение обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая (п. 2 ст. 15 Закона, ст. 208 ГК РФ). Однако требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время, но не более чем за три года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию. Например, если страховой случай произошел в ноябре 1998 г., а лицо, имеющее право на получение страховых выплат, обратится к страховщику в декабре 2003 г., это требование может быть удовлетворено за прошлое время не более чем за три года, то есть с декабря 2000 г.

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых конкретному застрахованному для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая. Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (в случае смерти застрахованного - не позднее 2 дней) со дня поступления заявления и всех необходимых документов (их заверенных копий) по определенному им перечню.

Если страховщик в установленный срок не принял решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат, это рассматривается как отказ в назначении страховых выплат и дает застрахованному право перенести спор в суд.

Заявление на получение обеспечения по страхованию и документы (их заверенные копии), на основании которых назначено обеспечение по страхованию, хранятся у страховщика.

Если иждивение не подтверждено документами, необходимыми для назначения страховых выплат и их невозможно восстановить, а также когда заинтересованный гражданин не согласен со справкой, факт нахождения на иждивении может устанавливаться судом в порядке, определенном гражданским процессуальным законодательством РФ (ст. 247 ГПК РСФСР).

Пленум Верховного суда СССР в п. 4 Постановления от 21 июня 1985 г. № 9 "О судебной практике по делам об установлении фактов, имеющих юридическое значение" (Бюлл. Верховного суда СССР. 1985, № 4.) разъяснил, что выдача соответствующим органом (в частности жилищно-эксплуатационной организацией, органом местного самоуправления) справки о том, что по имеющимся данным гражданин не состоял на иждивении умершего, не исключает возможности установления этого факта в судебном порядке.

Застрахованному, состоящему в трудовых отношениях со страхователем, страховые выплаты производятся самим страхователем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов страховщику. Ежемесячные страховые выплаты производятся страхователем в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Лицам, не состоящим в трудовых отношениях со страхователями, страховые выплаты производятся страховщиком. Ежемесячные страховые выплаты производятся страховщиком не позднее истечения месяца, за который производятся указанные выплаты.

С момента вступления Федерального закона в силу обязанность по возмещению вреда возлагается на страховщика. Однако в случаях, когда работодатель свои обязанности выполнял недобросовестно, допускал задержку выплат, он обязан рассчитаться с потерпевшим за счет собственных средств. Закон (ст. 28) предусматривает, что страховщик не несет ответственности за ликвидацию задолженностей, образовавшихся в результате невыполнения работодателями или страховыми организациями своих обязательств по возмещению вреда, причиненного работникам увечьями, профессиональными заболеваниями либо иными повреждениями здоровья, и выплате пени за задержку ликвидации указанных задолженностей, если такие задолженности возникли до вступления в силу этого Закона.

Образовавшуюся задолженность работодатели должны погасить сами за счет собственных средств. При этом им вменено в обязанность выплачивать пени в размере одного процента невыплаченной суммы возмещения за каждый день просрочки до дня вступления Закона в силу. Пени за задержку ликвидации задолженностей, образовавшихся после вступления в силу Закона, выплачивается в размере 0,5% невыплаченной суммы возмещения вреда за каждый день просрочки.

Платежи, капитализированные в связи с ликвидацией юридических лиц, ответственных за выплату пострадавшим возмещения вреда, внесенные в страховые организации до вступления в

силу Закона, перечисляются страховщику (Фонду социального страхования РФ) в течение одного месяца со дня вступления в силу Закона в размерах остатков этих сумм по состоянию на день вступления его в силу. При этом страховщику передаются документы, подтверждающие право пострадавших (включая лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью застрахованного) на возмещение вреда.

Лицам, получившим до вступления в силу Федерального закона увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию предоставляется в соответствии с Законом в полном объеме независимо от того, была произведена капитализация платежей при ликвидации юридических лиц, ответственных за выплату пострадавшим обеспечения по страхованию или нет.

6. Заключительные и переходные положения

Прежде, чем Закон заработает в полную силу принципиально новые решения вопросов возмещения вреда потребуют и большой подготовительной работы. Должна быть налажена система предварительной регистрации страхователей, учет лиц, которым должно быть предоставлено право на получение обеспечения по страхованию, осуществлена передача страховщику по установленной им форме сведений о лицах, указанных страхователями и страховыми организациями, а также проведена организационная работа по подготовке осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Подписанный 24 июля 1998 г. Федеральный закон вступает в силу не со дня его опубликования (12 августа 1998 г.) и не со дня подписания, а одновременно с вступлением в силу положений Федерального закона, устанавливающего страховые тарифы, необходимые для формирования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Иными словами, в течение определенного переходного периода возмещение вреда, полученного при исполнении трудовых обязанностей, будет осуществляться по Правилам от 24 декабря 1992 г., которые утратят силу лишь после вступления в силу Федерального закона от 28 июля 1998 г. После этого лицам, получившим до вступления в силу Федерального закона увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и подтвержденные в установленном порядке, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию будет производиться страховщиком в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. независимо от сроков получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья.

При этом оговорено особо, что устанавливаемое указанным лицам при вступлении Закона в силу обеспечение по страхованию не может быть ниже установленного им ранее в соответствии с законодательством РФ возмещения вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей (Правила от 24 декабря 1992 г.).

Статья 32 Правил от 24 декабря 1992 г. предусматривала, что при ликвидации или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) предприятия заявление подается его правопреемнику.

Если права и обязанности ликвидированного предприятия не переходят к правопреемнику, оно обязано капитализировать и внести в органы государственного страхования суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда. В состав ликвидационной комиссии включается представитель органа государственного страхования. Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем, и перечисления их органам государственного страхования. Страховая организация выплачивает потерпевшим суммы в возмещение вреда в размере, установленном законодательством.

Если при ликвидации предприятия капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется органу государственного страхования.

Применение этой нормы на практике вызывало ряд трудностей, так как Правила четко не определяли какая именно страховая организация имеется здесь в виду. Не было должного единообразия и при рассмотрении конкретных дел в судах.

Теперь Федеральным законом от 24 июля 1998 г. этот вопрос снят (пп. 4 и 5 ст. 28).

Платежи, капитализированные в связи с ликвидацией юридических лиц, ответственных за выплату пострадавшим возмещения вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, внесенные в страховые организации до вступления в силу Федерального закона, перечисляются страховщику (Фонду социального страхования РФ) в течение одного месяца со дня вступления в силу настоящего Федерального закона в размерах остатков этих сумм по

состоянию на день вступления его в силу. При этом страховщику передаются документы, подтверждающие право пострадавших (включая лиц, имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью застрахованного) на возмещение вреда.

Лицам, получившим до вступления в силу Федерального закона увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию предоставляется в соответствии с данным Федеральным законом в полном объеме независимо от того, была произведена капитализация платежей при ликвидации юридических лиц, ответственных за выплату пострадавшим возмещения вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, или нет.

Следует отметить, что при приватизации предприятия, например, на основании конкурса либо аукциона, когда его собственником становится либо трудовой коллектив предприятия, либо юридическое или физическое лицо, отношения по приватизации предприятия являются, по существу, отношениями по реорганизации предприятия в иную организационно-правовую форму. В этом случае новый собственник становится правопреемником имущественных прав и обязанностей, в том числе обязанностей по возмещению вреда, причиненного здоровью работника.

Работодатель не лишен права добровольно возмещать работнику вред, причиненный трудовым увечьем при исполнении им трудовых обязанностей. Более того, как уже говорилось выше, Правила 1992 г. особо предусматривают, что полагающиеся в соответствии с законодательством денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (соглашения).

Как уже было сказано, с введением в действие Федерального закона от 24 июля 1998 г. Правила от 24 декабря 1992 г. больше применяться не будут. Однако и в этом случае сохраняют свою силу абзацы первый и второй п. 2 постановления Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. N 4214-1 об утверждении этих Правил.

Указанные абзацы п. 2 Постановления N 4214-1 предусматривают:

в связи с повышением стоимости жизни и изменениями в уровне номинальной оплаты труда установить, что заработок, из которого исчислен размер возмещения, увеличивается: для возмещения вреда, определенного в 1971 г. и ранее, - в 11,2 раза; в 1972 г. - в 10,0; в 1973 г. - в 10,6; в 1974 г. - в 10,3; в 1975 г. - в 10,0; в 1976 г. - в 9,7; в 1977 г. - в 9,4; в 1978 г. - в 9,1; в 1979 г. - в 8,8; в 1980 г. - в 8,5; в 1981 г. - в 8,2; в 1982 г. - в 7,9; в 1983 г. - в 7,6; в 1984 г. - в 7,3; в 1985 г. - в 7,0; в 1986 г. - в 6,7; в 1987 г. - в 6,4; в 1988 г. - в 6,1; в 1989 г. - в 5,8; в 1990 г. - в 5,5; в 1991 г. - в 4,3 раза.

В связи с повышением стоимости жизни установлено, что суммы заработка, из которого исчисляются суммы возмещения вреда, рассчитанные с учетом коэффициентов, указанных в настоящем пункте, увеличиваются по увечьям, иным повреждениям здоровья, полученным до 1 января 1991 г. - в шесть раз, с 1 января 1991 г. до 31 января 1993 г. - в три раза. Таким образом, при введении в действие Федерального закона от 24 июля 1998 г. страховое возмещение вреда лицам, утратившим трудоспособность в результате увечья или иного повреждения здоровья, полученными до 31 января 1993 г., будет выплачиваться им с учетом приведенных выше коэффициентов и предусмотренной индексации заработка.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 24 июля 1998 г. будет отменена ст. 1 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. "О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации о возмещении работодателям вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей" (СЗ РФ. 1995, N 48. Ст. 4562.).

В статье первой Федерального закона от 24 ноября 1995 г., в частности, предусматривалось, что при определении общей суммы заработка для исчисления впервые сумм возмещения вреда (т.е. после 30 ноября 1995 г. - дата вступления Федерального закона от 24 июля 1998 г. в силу) суммы, учитываемые в составе заработка, индексируются в порядке, установленном действующим законодательством при исчислении заработка для назначения пенсии.

Согласно п. 10 ст. 12 Закона вопрос об индексации суммы заработка, из которого исчисляется ежемесячная страховая выплата, будет решен законодательством РФ (ко дню вступления Закона в силу).

Сохраняют силу ст. 2-7 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. Здесь прежде всего следует обратить внимание на ст. 3 (частично воспроизведенную п. 11 ст. 12 Федерального закона от 24 июля 1998 г.). Эта статья предусматривает, что в связи с повышением стоимости жизни в 1993-1994 гг. суммы возмещения вреда подлежат индексации: с 1 февраля 1993 г. - в 2,5 раза; с 1 апреля 1993 г. - в 1,9 раза; с 1 июля 1993 г. - в 1,81 раза; с 1 декабря 1993 г. - в 1,9 раза; с 1 июля 1994 г. - в 1,4 раза.

В последующем индексация сумм возмещения вреда проводится на предприятиях, в учреждениях и в организациях независимо от их организационно-правовых форм в установленных размерах и в сроки, в которые производится перерасчет минимального размера оплаты труда.

Пример.

Размер возмещения вреда определен в 1985 г. (размер среднего заработка 209 руб., утрата профессиональной трудоспособности - 60%).

Исчисление заработка:

1. $209 \times 7 \times 6 = 8778$ руб.

Определение размера возмещения (страховое возмещение вреда):

2. $8778 \text{ руб.} \times 0,6 = 5266,80$ руб.

Индексация размера возмещения в связи с повышением минимальной оплаты труда: 3. с 1.02.03 $5266,8 \text{ руб.} \times 2,5 = 13\,167$ руб.

4. с 1.04.93 $13\,167 \text{ руб.} \times 1,0 = 25\,017,3$ руб.

5. с 1.07.93 $25\,017 \text{ руб.} \times 1,81 = 45\,261$ руб.

6. с 1.12.93 $4261 \text{ руб.} \times 1,9 = 86\,034$ руб.

7. с 1.07.94 $86\,034 \text{ руб.} \times 1,4 = 120\,448$ руб.

8. с 1.04.95 $120\,448 \text{ руб.} \times 1,68 = 202\,353$ руб.

9. с 1.05.95 $202\,353 \text{ руб.} \times 1,27 = 256\,988$ руб.

и т. д.

С 1 января 1997 г. размер минимальной оплаты труда - 83 490 руб., т.е. в 1,9 раза больше, чем было установлено с 1 мая 1995 г., и, следовательно, страховое возмещение вреда будет выплачиваться (в нашем примере) в сумме - 488 277 руб. - (без учета деноминации с 1 января 1998 г.).

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. ст. 30 вносит со дня вступления в силу изменения в ст. 159 КЗОТ РФ, дополняет КЗОТ ст. 240.2, а также вносит изменения и дополнения в другие нормативные акты РФ.

Глава V. Правовые особенности охраны труда женщин, молодежи и инвалидов

Федеральная целевая программа на 1998-2000 гг., в частности, предусматривает выполнение научных исследований и опытно-конструкторских разработок, которые позволят получить важные практические результаты для совершенствования правовой базы охраны труда и создать научно-методическую основу улучшения условий и охраны труда.

Планируется осуществить:

прогнозирование улучшения условий и охраны труда, анализ отдельных проблем, научное обоснование методов мониторинга;

разработку механизма экономического стимулирования охраны труда;

разработку рекомендаций по профессиональному отбору и ограничениям использования труда работников (с учетом пола и возраста) в конкретных производствах;

создание баз и банков данных;

организацию автоматизированного контроля и анализа состояния охраны труда.

Работы по прогнозированию и проведению перспективных научных исследований ориентированы на формирование необходимой среды действенного государственного регулирования в сфере создания и постоянного совершенствования единой системы законодательства в области охраны труда.

Приоритетными в области улучшения условий и охраны труда женщин и подростков являются мероприятия по:

решению проблемы облегчения труда женщин, занятых на тяжелых, вредных и опасных работах;

созданию благоприятных условий труда для обеспечения репродуктивного здоровья работающих женщин;

разработке мероприятий по охране здоровья девушек-подростков, обучающихся в профессиональных училищах и непосредственно занятых в производстве.

Включенные в Программу мероприятия позволят существенно уменьшить число работниц, занятых на тяжелых, вредных и опасных работах. Социальный эффект этих мероприятий велик, поскольку женщины составляют 50% общей численности работающих.

Предусмотрена разработка правил по охране труда инвалидов (с учетом особенностей производств, на которых допускается применение их труда).

К числу мероприятий этого раздела отнесено:

создание российского регистра канцерогенных заболеваний лиц, работающих или работавших в опасных производствах;

создание и апробация опытного образца лаборатории по замеру вредных и опасных

производственных факторов;

использование современных информационных технологий для создания автоматизированной информационно-управляющей системы по охране труда, включая территориальные банки данных, единой технологии сбора и обработки данных о несчастных случаях на производстве, производственном травматизме и профессиональных заболеваниях.

Указанные мероприятия должны поднять на современный уровень трудоемкие процессы обработки, регистрации, накопления, анализа и передачи информации, связанной с медицинскими вопросами улучшения условий и охраны труда.

При этом создаваемые программно-технологические комплексы, их аппаратные средства и информационное обеспечение рассматриваются в качестве типовых, подлежащих тиражированию для использования в различных сферах экономики на всей территории РФ.

1. Охрана труда женщин

Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. Это равенство не зависит от пола. Принцип равноправия женщин во всех областях экономической, политической, социальной и культурной жизни законодательно закреплён в ст. 19 Конституции РФ: "Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации". В нашей стране женщины составляют более половины общего количества работающих.

Трудовое законодательство России закрепляет равенство мужчины и женщины в трудовых отношениях: при приеме на работу, установлении размера оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха и т.д. Вместе с тем, учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд льгот для работающих женщин, повышенную охрану их труда. КЗОТ РФ предусматривает специальные юридические гарантии для женщин в связи с беременностью и материнством.

Так, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ст. 160). Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством РФ с учетом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов (ст. 10 Федерального закона от 17 июля 1999 г.).

По сложившейся практике перечни работ, на которых запрещается применять труд женщин, рассматриваются при подготовке и заключении коллективных договоров (соглашений). Эти перечни, как правило, включаются в качестве приложений к таким договорам. При этом коллективный договор не может сузить (сократить) утвержденный правительством перечень работ, на которых использование труда женщин недопустимо.

В соответствии со ст. 160 КЗОТ РФ не допускается также применение труда женщин на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением женщин: а) занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; б) занятых санитарным и бытовым обслуживанием; в) проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия; г) которые должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ (СП СССР. 1957, N 8. Ст. 8.).

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. утверждены новые нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (Бюлл. Минтруда РФ. 1993, N 4.). Предельно допустимая масса груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час) - 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности - 1750 кг/м, а с пола - 875 кг/м.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Указанные нормы обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

Министерствам, государственным комитетам и ведомствам, руководителям предприятий, учреждений и организаций любых организационно-правовых форм и видов собственности поручено разработать и осуществить мероприятия по механизации работ, на которых женщины

заняты подъемом и перемещением тяжестей вручную, имея в виду поэтапное введение в действие новых норм предельно допустимых нагрузок, утвержденных указанным постановлением, а также предусматривать в отраслевых тарифных соглашениях и коллективных договорах обязательства сторон по выполнению указанных мероприятий, исключающие увольнение женщин по причине введения новых норм.

Не допускается привлечение женщин к работам в ночное время (с 10 час. вечера до 6 час. утра), за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры (ст. 161 КЗоТ РФ). Что касается беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, то их труд в ночное время запрещен безусловно (ст. 162). Отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочего дня (смены) (п. 7 Пост. Пленума Верховного суда РФ от 25 декабря 1990 г.) (Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РФ. 1961-1996. - М. Юридическая литература, 1997 г.).

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам, работам в выходные дни, а также направляться в командировки.

Статья 163 КЗоТ РФ предусматривала, что женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей инвалидов - до 16 лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия. 30 апреля 1999 г. редакция ст. 163 изменена. Предусмотренные в ней льготы распространены и на других лиц. Так, установлено, что женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

Под согласием понимается не отсутствие возражений женщин, имеющих детей, а ее согласие (желание) выехать в командировку (определение судебной коллегии по гражданским делам по делу 3.) (Бюлл. Верховного суда РФ. 1998, N 11.).

Применение труда беременных женщин и женщин, имеющих детей грудного возраста, запрещается и в других случаях, когда это связано с переработкой сверх нормального рабочего времени: при совместительстве; при организации работ вахтовым методом; при режиме труда с суммированным учетом рабочего времени за длительный учетный период.

Ну, а как быть, если права женщины все-таки нарушены и ее привлекают к работам, где труд ее запрещен?

Действия работодателя в этом случае могут быть оспорены в судебном порядке. Судам подведомственны трудовые споры, связанные с предоставлением женщинам законом, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) дополнительных льгот. Суды, в частности, рассматривают требования:

о предоставлении в соответствии с медицинским заключением беременной женщине более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы с сохранением среднего заработка по месту прежней работы;

беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, женщины, осуществляющей в соответствии с медицинским заключением уход за больным членом семьи, об установлении неполного рабочего времени;

женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, о предоставлении ей другой работы с сохранением среднего заработка по месту прежней работы до достижения ребенком полутора лет в случае невозможности выполнения в этот период времени прежней работы.

Установленные для женщин дополнительные льготы по охране их труда подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности используется их труд - частной, государственной, муниципальной, или собственности общественных объединений и организаций (п. 3 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. N 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин" (с последующими изменениями и дополнениями)).

При проведении аттестации беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в очередную аттестацию не включаются.

При конкурсном замещении должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений конкурс на должности, занятые беременными женщинами, а также женщинами, имеющими детей в возрасте до полутора лет, не объявляется (п. 2 разд. I Положения, утв. приказом Минвуза СССР от 10 июля 1988 г.) (Бюлл. нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1988, N 2.).

Согласно ст. 170 КЗоТ РФ (в редакции от 30 апреля 1999 г.) увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов

или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных работников осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

При ликвидации предприятия обязательное трудоустройство увольняемых беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей с детьми до 14 лет (ребенком-инвалидом до 18 лет) осуществляется его правопреемником. Правопреемником в этом случае являются юридические и физические лица, которым передаются имущество, финансовые и другие средства ликвидируемого предприятия. При отсутствии правопреемников обязательное оказание помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве указанным категориям работников осуществляется органами государственной службы занятости населения в соответствии с действующим законодательством (Указ Президента РФ от 5 июня 1992 г.) (Ведомости РФ. 1992, N 24. Ст. 1329.).

Поскольку запрещение увольнения, предусмотренное ст. 170 КЗоТ РФ, относится к случаям увольнения по инициативе администрации, оно не касается, в частности, случаев прекращения трудового договора вследствие истечения срока договора (в том числе и по окончании сезонной или временной работы). Однако в соответствии с ч. 2 ст. 170 обязательное трудоустройство беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора по (п.п. 2 и 3 ст. 17 КЗоТ РФ). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

Часто женщина, имеющая детей, нуждающаяся в работе, по ряду причин не может работать полную смену или в течение всей недели ежедневно. В этом случае она имеет право потребовать установить для нее режим неполного рабочего времени. Это ее право закреплено в ст. 49 КЗоТ РФ, согласно которой по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), администрация обязана установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (менее 40 часов).

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Закон (ст. 170 КЗоТ РФ) запрещает отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Нужно сказать, что на практике таких случаев почти не бывает. Вряд ли найдется такой администратор, который так вот сразу в лоб скажет: я не беру вас на работу, так как у вас маленький ребенок или потому, что вы беременны. Прежде всего, заметим, это было бы уголовным преступлением. Согласно ст. 145 УК РФ необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам либо наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда, либо в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

Отказ в приеме на работу, как мы знаем, имеет и другие мотивы: "нет мест", "на должность приглашен иной работник" и т. п. Необходимо учитывать, что мотивы отказа в приеме на работу женщин, указанных в ст. 170 КЗоТ РФ, администрация обязана изложить в письменной форме, с тем чтобы в случае спора суд мог проверить обоснованность этих мотивов.

Гражданам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, в том числе одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, дополнительные гарантии занятости обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий и другими мерами.

– 2. Охрана труда несовершеннолетних

Дополнительные льготы в целях повышения охраны труда несовершеннолетних устанавливаются как законодательством, так и в процессе заключения коллективных договоров (соглашений). Так, ст. 175 КЗоТ РФ запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда и на подземных работах. Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих

установленные для них предельные нормы.

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 10 сентября 1980 г. (Бюлл. Госкомтруда СССР. 1981, N 3-7; 1983, N 12; 1985, N 12.)

При прохождении производственной практики (производственного обучения) лица, не достигшие 18-летнего возраста, обучающиеся в средних профессиональных технических училищах, техникумах, и учащиеся старших классов общеобразовательных школ могут находиться в производствах и выполнять работы, перечисленные в списке, не свыше 4 час. в день при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих санитарно-гигиенических норм (п. 3 указанного постановления).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по профессиям, перечисленным в указанном списке, допускается при условии достижения 18-летнего возраста к моменту окончания обучения (п. 2 постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 июня 1985 г.) (Бюлл. Госкомтруда СССР. 1985, N 12.).

Выпускники средних профессионально-технических училищ и средних специальных заведений, закончившие профессиональную подготовку со сроком обучения не менее трех лет по профессиям, указанным в списке, и не достигшие 18-летнего возраста, могут допускаться к работе по этим профессиям под руководством опытных рабочих-наставников при условии строгого соблюдения в этих производствах и на работах действующих правил и норм по охране труда (п. 3 постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 июня 1985 г.).

Помимо работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда лица моложе 18 лет не могут привлекаться к работам:

выполняемым вахтовым методом (п. 2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. (Бюлл. Госкомтруда СССР. 1988, N 35.);

по совместительству;

связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками (ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 мая 1985 г.) (Ведомости РСФСР. 1985, N 21. Ст. 738.).

Запрещается заключение письменного договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для несовершеннолетних были предусмотрены еще постановлением НКТ РСФСР от 4 марта 1921 г.

Ныне действуют нормы, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. (Бюлл. Минтруда РФ, 1999, N 7.) Предельно допустимые нагрузки для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную следующие.

Таблица

Характер работ, показатели тяжести труда	Предельно допустимая масса груза в кг							
	Юноши				Девушки			
	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:								
- постоянно (более 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6
- при чередо-								

вании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8
Суммарная масса груза, переме- щаемого в тече- ние смены:								
- подъем с ра- бочей поверх- ности	400	500	1000	1500	180	200	400	500
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250

При применении постановления Минтруда РФ следует учитывать, что:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускается, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг;

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5 кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Молодые рабочие от 16 до 18 лет не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей весом свыше 4,1 кг. Предельная норма переноски тяжестей для несовершеннолетних от 16 до 18 лет составляет: для юношей 16,4 кг, девушек - 10,25 кг. Передвижения тяжестей несовершеннолетними допускаются в пределах указанных в постановлении норм и лишь в случаях, если они непосредственно связаны с выполняемой ими постоянной профессиональной работой и отнимают не более одной трети рабочего времени.

Закон запрещает привлекать работника моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни (ст. 177 КЗоТ РФ).

Поскольку работники моложе 18 лет вообще не допускаются к выполнению ночных работ, их утренняя смена не может начинаться ранее 6 час., а вечерняя - заканчиваться позднее 22 час.

Сверхурочной работой для лиц моложе 18 лет считается работа, превышающая установленные для них сокращенные нормы продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени зависит от возраста работника. В возрасте от 16 до 18 лет она не может превышать 36 час. в неделю; в возрасте от 15 до 16 лет - 24 час. в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних (не более 18 час. для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и 12 час. для лиц в возрасте от 14 до 16 лет).

Несовершеннолетние находятся под особой защитой законодательства в сфере занятости и труда.

Выпускники общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лица моложе 18 лет, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы, направляются организациями службы занятости в порядке трудоустройства в счет квоты, устанавливаемой органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным выше, запрещается и может быть обжалован ими в суд.

Для повышения стабильности трудовых отношений несовершеннолетних законодательством предусмотрено, что расторжение трудового договора (контракта) с работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения, о чем мы говорили выше, допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 183 КЗоТ РФ). Допускается возможность увольнения подростков в исключительных случаях по основаниям, указанным в п. 1, 2 и 6 ст. 33 КЗоТ РФ; вместе с тем ст. 183 КЗоТ РФ содержит требование об обязательном последующем их трудоустройстве.

Увольнение несовершеннолетних без согласия комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции труда субъекта РФ влечет за собой не только восстановление уволенного на работе с оплатой вынужденного прогула, но и привлечение должностных лиц, виновных в незаконном увольнении, к материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой подростку времени вынужденного прогула.

По установившейся практике предприятия информируют комиссию по делам несовершеннолетних также о случаях подачи работниками моложе 18 лет заявлений, содержащих

предупреждение администрации об их желании оставить работу. Это позволяет комиссии обеспечить контроль за судьбой несовершеннолетних.

Законом РСФСР от 19 апреля 1991 г. "О повышении социальных гарантий для трудящихся" установлена минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех трудящихся - не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю (четыре календарных недели) (Ведомости РСФСР. 1991, N 17. Ст. 506, 507.). Это положение введено в действие с 1 января 1992 г. Работник, уходящий в отпуск после 1 января 1992 г., имеет право на отпуск продолжительностью не менее 24 рабочих дней независимо от того, за какой рабочий год он его использует, что указано в п. 2 постановления Верховного Совета РСФСР "О порядке введения в действие Закона от 19 апреля 1991 г. "О повышении социальных гарантий для трудящихся".

Таким образом, начиная с 1 января 1992 г. вся система оплачиваемых трудовых отпусков в РФ опирается на минимальный четырехнедельный отпуск. Это положение распространяется на работников всех предприятий независимо от их формы собственности, а также на трудящихся, занятых обслуживанием отдельных граждан (няни, шоферы, секретари и т.п.).

Работникам моложе 18 лет предоставляются удлиненные отпуска - не менее 31 календарного дня. Отпуск может быть использован в любое удобное для них время. Если в период отпуска были праздничные нерабочие дни, отпуск должен быть продлен. Допустим, работник, не достигший 18 лет, ушел в отпуск с 21 апреля. По общему правилу он должен был выйти на работу 22 мая, то есть через 31 день. Однако в этом периоде было три праздничных дня - 1, 2 и 9 мая. Следовательно, работник выйдет на работу не 22 мая, а 26 мая, через 34 дня.

Не обязательно, чтобы на день ухода в отпуск работнику было менее 18 лет. Важно, за какой рабочий год (12 месяцев) он использует отпуск. Рабочий год, в отличие от календарного (с 1 января по 31 декабря) исчисляется не с января, а с даты поступления на работу в данную организацию, а последующие - со дня, следующего за этим годом. Так, если работник начал трудиться в данной организации с 15 сентября 1994 г., то его первый рабочий год истекает 14 сентября 1995 г. Второй рабочий год наступает с 15 сентября 1995 г. и истекает 14 сентября 1996 г. Второй рабочий год наступает с 15 сентября 1995 г. и истекает 14 сентября 1996 г., и т.д.

Если, например, работник уйдет в отпуск с 1 июня 1998 г. за рабочий год с 15 сентября 1996 г. по 14 сентября 1997 г., то несмотря на то, что в мае 1998 г. ему исполнилось 18 лет, он все равно получит отпуск продолжительностью не менее 31 рабочего дня, так как в тот рабочий год, за который он использует отпуск, он был несовершеннолетним. В тех случаях, когда в течение рабочего года, за который работник получает отпуск, ему исполнилось 18 лет, ему полагается отпуск из расчета не менее 31 календарного дня (по два рабочих дня за каждый проработанный месяц), а за остальное время - в размере, установленном для занимаемой несовершеннолетним должности или профессии. Несовершеннолетним рабочим и служащим дополнительные отпуска предоставляются сверх их удлиненного ежегодного отпуска.

3. Охрана труда инвалидов

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в целях создания системы профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов, а также усиления их защищенности в этой области намечен ряд мер, направленных на обеспечение указанных задач (СЗ РФ. 1995, N 48. Ст. 4563.). Признано целесообразным установление:

квоты для приема на работу инвалидов для предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности;

обязательной платы предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности в Государственный фонд занятости населения РФ при несоблюдении ими квоты для приема на работу инвалидов;

порядка представления органам Государственной службы занятости населения РФ предприятиями, учреждениями и организациями независимо от формы собственности сведений, необходимых для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

лицензированной деятельности предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности по осуществлению профессиональной реабилитации и обеспечению

занятости инвалидов.

Рекомендовано:

разработать региональные целевые программы профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов;

принять меры по оздоровлению экономического и финансового состояния специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, в целях предотвращения их банкротства, а также по трудоустройству инвалидов, высвобождаемых с предприятий, признанных банкротами;

проводить льготную финансово-кредитную политику, способствующую созданию специализированных предприятий, учреждений и организаций, применяющих труд инвалидов, а также предусматривать в бюджетах средства для финансирования деятельности по созданию специальных рабочих мест для инвалидов; принять меры по расширению надомного труда инвалидов;

выплачивать работодателям из местных бюджетов и иных источников компенсации на покрытие доходов, недополученных вследствие применения на их предприятиях, в учреждениях и организациях труда инвалидов, применять другие меры стимулирования их деятельности по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

оказывать всемерную поддержку и помощь предприятиям, учреждениям и организациям, взявшим на себя полностью или частично функции по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

проводить мероприятия по привлечению внебюджетных средств для финансирования деятельности по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов.

Трудоустройство работников, ставших инвалидами, осуществляется в соответствии с заключениями МСЭ, как правило, администрация той организации, в период работы на которой работник частично утратил трудоспособность. При отсутствии условий для продолжения деятельности инвалидов в той же организации администрация обязана оказать им помощь в трудоустройстве в другой организации.

Рекомендации по трудоустройству инвалидов, направляемых в соответствии с установленной квотой районными и городскими органами службы занятости и органами социального обеспечения, являются обязательными для администрации предприятий.

Рабочие места, где должны трудоустраиваться лица с ограниченной трудоспособностью, определяются по результатам аттестации рабочих мест, которая проводится не реже двух раз в течение пяти лет.

Государственная служба занятости населения РФ имеет право разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов, органов государственной власти предложения об установлении для работодателей минимального количества рабочих мест (квоты) для инвалидов и других граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве.

С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей создаются специализированные предприятия, цехи и участки для использования труда инвалидов.

В Законе РФ от 19 апреля 1991 г. "О занятости населения в Российской Федерации" (в редакции от 20 апреля 1996 г. п. 2 ст. 5) (СЗ РФ. 1996, N 17. Ст. 1915.) перечислены категории граждан, которые в вопросах занятости особо нуждаются в социальной защите, поскольку больше других испытывают трудности в поисках работы. К их числу прежде всего относятся инвалиды. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения определены в ст. 13 данного Закона. В частности, в ней сказано, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поисках работы, путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (в том числе и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и иными мерами.

Рекомендации по квотированию рабочих мест в организациях для лиц, особо нуждающихся в специальной защите, утверждены постановлением Минтруда РФ от 6 февраля 1995 г. (Бюлл. Минтруда РФ. 1995, N 3.)

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября (ст. 21). Так, согласно данному Федеральному закону организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет 30 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в процентах к среднесписочной численности работников, но не менее 3%.

Механизм введения квоты и ее размер определяются Правительством РФ.

Органы исполнительной власти субъектов РФ вправе устанавливать более высокую квоту для приема на работу инвалидов.

Согласно Закону "О квотировании рабочих мест в городе Москве", вступившему в силу с 1 января 1998 г., в г. Москве предусматривается, как дополнение к российскому законодательству, введение квотирования не только в организациях с численностью

сотрудников от 30 человек и выше, но и в тех, где численность персонала меньше: в абсолютных единицах для организаций, среднесписочная численность которых составляет от 15 до 100 человек, и в процентах к среднесписочной численности работников организаций с численностью свыше 100 человек, без учета лиц, работающих по совместительству. Условия установления квот в г. Москве для организаций с численностью:

от 15 до 31 человека - одно рабочее место для инвалида или гражданина, не достигшего 18 лет (по усмотрению работодателя);

от 31 до 100 человек - одно рабочее место для инвалида и одно рабочее место для гражданина, не достигшего 18 лет, на каждые 30 работников;

свыше 100 человек - 3% для инвалидов и 1% для молодежи в возрасте до 18 лет.

В случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели вносят обязательную плату в установленном размере за каждого нетрудоспособного инвалида в пределах установленной квоты в Государственный фонд занятости населения РФ. Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов (ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г.).

По представлению Федеральной службы занятости Государственный фонд занятости населения РФ перечисляет указанные суммы организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности на создание рабочих мест для инвалидов сверх утвержденной квоты, а также общественным объединениям инвалидов на создание специализированных предприятий (цехов, участков), применяющих их труд.

Порядок и размеры внесения работодателями упомянутой выше обязательной платы устанавливаются Правительством РФ. Иными словами, работодатели, не выполнившие своих обязательств по квотированию рабочих мест, полностью возмещают затраты органов исполнительной власти по организации таких мест на других предприятиях региона.

Местные органы государственной власти и управления оказывают необходимую помощь инвалидам, работающим на дому, в предоставлении нежилых помещений для работы, в приобретении сырья и в сбыте продукции.

Инвалидам, занятым на предприятиях, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного отпусков, устанавливаемые в коллективном или индивидуальном трудовом договоре, не могут ухудшать положения или ограничивать право инвалидов по сравнению с другими работниками.

Экспертиза длительной или постоянной утраты трудоспособности производится бюро МСЭ, которое устанавливает степень утраты трудоспособности, группу и причины инвалидности; определяет для инвалидов условия и виды труда, работы и профессии, доступные им по состоянию здоровья; проверяет правильность использования инвалидов на работе в соответствии с данными заключениями; содействует восстановлению трудоспособности инвалидов. Заключение бюро МСЭ об условиях и характере труда инвалидов является обязательным для администрации предприятий (ст. 50 Основ законодательства о здравоохранении).

Регулируя применение труда инвалидов, законодательство устанавливает, что привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 час.) в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г.). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчета шестидневной рабочей недели (ч. 5 ст. 23). Администрация обязана устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда (например по желанию инвалида устанавливать ему гибкий график работы и т. д.).

Глава VI. Сокращенное рабочее время и дополнительные отпуска лицам, работающим во вредных условиях труда

Сокращение продолжительности рабочего времени и дополнительного отпуска призвано компенсировать по мере возможности вредное влияние, которое оказывают на организм работника особенности производства.

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Согласно ст. 42 КЗоТ РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 час. в неделю. Продолжительность рабочего времени в неделю (40 час.) является наиболее общей мерой рабочего времени, применяемого в условиях как пятидневной,

так и шестидневной рабочей недели.

Для некоторых категорий работников, в частности для работников на работах с вредными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 час. в неделю. Сокращенное рабочее время не следует смешивать с неполным рабочим временем (ст. 49 КЗоТ РФ).

Неполное рабочее время отличается от сокращенного. Сокращенное рабочее время является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий работы или категорий работников (ст. 43-45 КЗоТ РФ). Неполное же рабочее время - лишь часть этой меры. Поэтому при неполном рабочем времени или при сдельной заработной плате, труд оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Такой Список утвержден Госкомтрудом и ВЦСПС 25 октября 1974 г., с последующими изменениями и дополнениями.

Список в основном составлен по производствам, работам и профессиям рабочих и должностям других работников.

Порядок применения Списка определен Инструкцией, утвержденной 21 ноября 1975 г. постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС (приложена к Списку).

В Списке сокращенная продолжительность рабочего времени указана в рабочих часах при шестидневной рабочей неделе. При пятидневной неделе для лиц, пользующихся сокращенным рабочим днем в связи с вредными условиями труда, сохраняется установленная продолжительность рабочего времени за неделю с соответствующим увеличением продолжительности рабочей смены. Однако для лиц, имеющих право на сокращенный шестичасовой рабочий день в связи с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы (смены), как правило, не должна превышать 7 часов. Рабочее время у работников сокращается лишь в те дни, когда они заняты во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного согласно Списку.

При записи в Списке "постоянно занятый" или "постоянно работающий" рабочий день сокращается лишь в те дни, когда работники фактически заняты во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня.

Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные дни работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, сокращенный рабочий день устанавливается в эти дни той же продолжительности, что и работникам, постоянно занятым на этой работе.

В тех случаях, когда работники в течение рабочего дня были заняты на разных работах с вредными условиями труда, где установлен сокращенный рабочий день различной продолжительности, и в общей сложности проработали на этих участках более половины максимальной продолжительности сокращенного дня, их рабочий день не должен превышать 6 час. (при шестидневке).

Работникам сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, ремонтно-строительных, пусконаладочных и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов предприятия (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики и др.) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и обслуживающего персонала этих производств, цехов и участков установлен сокращенный рабочий день, также устанавливается сокращенный рабочий день.

В настоящее время Список и Инструкция по его применению сохраняют силу. В то же время в соответствии со ст. 5 КЗоТ РФ администрация предприятия совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным профсоюзным органом вправе за счет собственных средств устанавливать для отдельных категорий работников сокращенное рабочее время. Основанием для такого сокращения являются материалы аттестации рабочих мест. Сокращенное рабочее время для работников отдельных профессий в связи с вредными условиями их труда может быть предусмотрено также отраслевыми (тарифными) соглашениями. Таким образом, сокращенную продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда могут иметь более широкие контингенты работников, чем это предусмотрено Списком.

— 2. Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда

Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда предоставляются согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

В Списке - 43 раздела, каждый из которых представляет отрасль промышленности и укрупненный вид производства ("Горные работы", "Металлургическое производство",

"Химическое производство", "Металлообработка", "Текстильная и легкая промышленность" и т.д.), 24 из них в свою очередь делятся на 279 подразделов, детализирующих виды производства (например раздел "Текстильная и легкая промышленность" делится на подразделы "Первичная обработка хлопка", "Шелковое и шелкомотальное производство", "Ватное производство", "Трикотажное производство", "Валяльно-войлочное производство" и т. п.). Последний, 43-й раздел Списка содержит перечень общих профессий всех отраслей народного хозяйства.

Право на дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи.

Администрация самостоятельно или совместно с профсоюзным комитетом не имеет права ограничивать Список и отказывать в дополнительном отпуске в связи с вредными условиями труда тем, кто предусмотрен Списком.

С другой стороны, если ранее предприятия не имели права расширять круг лиц, пользующихся дополнительными отпусками за работу с вредными условиями труда, и увеличивать продолжительность этих отпусков по сравнению со Списком, то теперь таких ограничений нет. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска по каждой из них могут приводиться в коллективном договоре (соглашении) (ст. 13 Федерального закона от 11 марта 1992 г. "О коллективных договорах и соглашениях", в редакции от 24 ноября 1995 г.) (СЗ РФ. 1995, N 47. Ст. 4558.).

Дополнительный отпуск по общему правилу должен предоставляться только тем работникам, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах и цехах.

В тех случаях когда профессия или должность включена в 18 раздел Списка "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства", дополнительный отпуск предоставляется лицам, фактически занятым по указанным профессиям и должностям независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства или промышленности, на каком производстве они работают, если эти профессии и должности не предусмотрены в других разделах или подразделах Списка.

Пример.

Согласно п. 92 раздела 18 "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства" машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе, при загрузке вручную пользуется правом на дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней на предприятиях промышленности, строительства и транспорта. Если же машинист (кочегар) котельной обслуживает жилые и административные дома и здания с центральным отоплением, то дополнительный отпуск ему должен предоставляться не по разделу 18, а в соответствии с п. 1 подраздела "Жилищное хозяйство" раздела "Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения", т.е. он должен получать дополнительный отпуск продолжительностью не 12, а 6 рабочих дней. (Если в коллективном договоре (соглашении) не предусмотрено предоставление ему отпуска большей продолжительности).

Бригадирам, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в Списке, дополнительный отпуск предоставляется той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий.

Пример.

В разделе "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства" предусмотрен дополнительный отпуск продолжительностью 6 рабочих дней грузчику, постоянно занятому на погрузочно-разгрузочных работах с пылящимися и другими токсическими грузами. Следовательно, бригадиру грузчиков дополнительный отпуск должен предоставляться той же продолжительности, что и грузчику, т.е. 6 рабочих дней.

В подразделе "Открытые горные работы эксплуатационных и строящихся карьеров, а также горная шахтная поверхность и геологоразведка" раздела "Горные работы" предусмотрен дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней машинисту экскаватора. Помощнику машиниста также должен предоставляться дополнительный отпуск 12 рабочих дней.

Какова же продолжительность отпусков за работу с вредными условиями труда?

Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцированно - от 6 до 36 рабочих дней.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Полный дополнительный отпуск, согласно Списку, предоставляется рабочим, ИТР и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска указанным работникам, также включаются:

а) период временной нетрудоспособности;

б) время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до года;

в) время выполнения государственных и общественных обязанностей.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, количество полных месяцев работы в этих условиях определяется путем деления суммарного количества дней этой работы в течение года на среднеемесячное число рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий меньше половины среднеемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток, составляющий половину и более этого количества, округляется до полного месяца.

Если работник в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

Работникам, постоянно занятым в производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, дополнительный отпуск может быть предоставлен полностью и до истечения 11 месяцев, если ежегодный (основной) отпуск предоставляется авансом. В данном случае под термином "постоянно занятый" понимается любой работник, имеющий право на отпуск в соответствии со Списком. Если согласно Списку работник пользуется правом на дополнительный отпуск, когда он работал во вредных условиях не менее половины рабочего дня, то и этот (а не только работающий весь день) работник при указанных выше условиях может получить отпуск авансом.

Если у работника право на ежегодный (основной) и право на дополнительный отпуска возникают в разное время, отпуска предоставляются ему одновременно и полностью. При этом стаж работы исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам.

Пример.

Рабочий в ноябре 1995 г. поступил на работу в производство с вредными условиями, где установлен дополнительный отпуск 12 рабочих дней. В октябре 1996 г. ему был предоставлен отпуск общей продолжительностью 36 рабочих дней (24 + 12). При составлении графика отпусков на 1997 г. этому рабочему предусмотрели отпуск (за второй рабочий год) в июне 1997 г. Поскольку в данном случае ежегодный (основной) отпуск предоставлен авансом, то и дополнительный отпуск, также должен быть предоставлен авансом и полностью (несмотря на отсутствие в рабочем году полных 11 месяцев).

Рабочий принят в отдел снабжения в августе 1996 г. В феврале 1997 г. его перевели на работу с вредными условиями труда, где всем рабочим предоставляется дополнительный отпуск 12 рабочих дней. При уходе в июле 1997 г. в отпуск (за первый рабочий год) этому рабочему наряду с ежегодным (основным) отпуском должен быть предоставлен и дополнительный отпуск в полном размере независимо от того, что в производствах с вредными условиями труда он проработал менее 11 месяцев. Стаж для каждого отпуска будет исчисляться отдельно.

Если работник в рабочем году был занят в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, осуществляется отдельно по каждой работе исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При записи в Списке "постоянно занятый" или "постоянно работающий" в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в таких условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Если в Списке отсутствует профессия или должность работника, но он фактически выполнял в отдельные дни или периоды работу, дающую право согласно Списку на дополнительный отпуск, последний должен предоставляться на тех же основаниях, что и лицам, профессии и должности которых предусмотрены Списком. Например, слесарю, имеющему право работать сварщиком, поручается в связи с производственной необходимостью выполнение электросварочных работ в помещении. В таком случае слесарю, хотя его профессия Списком и не предусмотрена, должен предоставляться дополнительный отпуск пропорционально отработанному им времени в качестве электросварщика, которому полагается дополнительный отпуск за вредность 12 рабочих дней.

Работникам сторонних организаций (строительных, монтажных, ремонтно-строительных,

пусконаладочных и др.), а также вспомогательных и подсобных цехов предприятий (механического, ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и др.) за время их работы на предприятиях, в цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основного, так и для ремонтного и обслуживающего персонала Списком установлен дополнительный отпуск, последний должен предоставляться в общем порядке.

Например, слесарь-монтажник строительно-монтажного управления устанавливает в сталелитейном цехе завода мостовой кран в пролете над действующими печами. На этом участке сталеварам, разливщикам стали, слесарям по ремонту металлургического оборудования, машинистам крана и обслуживающему персоналу, согласно Списку, предоставляется дополнительный отпуск из расчета 12 рабочих дней пропорционально отработанному на данном участке времени. В таком случае и слесарю-монтажнику также должен предоставляться дополнительный отпуск из расчета 12 рабочих дней пропорционально отработанному им на данном участке времени.

Рабочий ремонтного цеха предприятия согласно графику планово-предупредительного ремонта оборудования производит в действующем химическом цехе ремонт оборудования, в котором всем основным рабочим, ремонтному и обслуживающему персоналу предоставляется дополнительный отпуск 12 рабочих дней за год работы. Следовательно, и рабочему ремонтного цеха необходимо предоставлять дополнительный отпуск из расчета 12 рабочих дней пропорционально отработанному времени в этом цехе.

Рабочий ремонтного цеха предприятия ремонтирует оборудование в цехе волочения проволоки метизного производства, где согласно Списку дополнительным отпуском пользуются только волочильщик и шлифовальщик. Ремонтным рабочим в таком цехе дополнительный отпуск Списком не предусмотрен. В этом случае указанному рабочему ремонтного цеха дополнительный отпуск предоставляться не должен. Сказанное не исключает положительного решения этого вопроса (предоставления дополнительного отпуска ремонтнику) в коллективном договоре (соглашении).

Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

Пример.

Асфальтобетонщику (асфальтировщику) при укладке асфальтовых покрытий на высоте 2800 м над уровнем моря дополнительный отпуск может предоставляться по двум основаниям: как асфальтобетонщику - 6 рабочих дней и как рабочему, выполняющему работы на высоте 2800 м над уровнем моря, - 12 рабочих дней. Указанный асфальтобетонщик (асфальтировщик) может получить дополнительный отпуск продолжительностью только 12, а не 18 рабочих дней.

Если же работник имеет право на получение дополнительных отпусков разных видов (по вредности условий труда, за непрерывный стаж работы на одном предприятии), то эти отпуска, как правило, суммируются.

Как уже говорилось, в Список от 25 октября 1974 г. в последующем вносились изменения и дополнения. Некоторые отпуска устанавливались специальными постановлениями без внесения изменений в Список.

Так, постановлением Минтруда РФ от 8 июля 1993 г. N 133 (Бюлл. Минтруда РФ. 1993, N 6.) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 установлен дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда продолжительностью 30 рабочих дней психологам и физиологам, полный рабочий день работающим с психическими больными, врачам - руководителям (с ненормированным рабочим днем) психиатрических (психоневрологических), нейрохирургических, наркологических лечебно-профилактических учреждений, отделений, палат и кабинетов, домов инвалидов (отделений) для психически больных и их заместителям, а также главным психиатрам органов здравоохранения, непосредственно участвующим в оказании психиатрической помощи.

С введением этого постановления акты бывшего Союза ССР по вопросам предоставления дополнительных отпусков указанным работникам за работу с вредными условиями труда не применяются.

Глава VII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда

В ст. 7 Конституции РФ подчеркивается, что в РФ охраняются труд и здоровье людей. Одной из гарантий реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда является надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

— 1. Государственный надзор за соблюдением законодательства об охране труда

К числу специально уполномоченных государственных органов , осуществляющих надзор и

контроль за соблюдением законодательства об охране труда и не зависящих в своей деятельности от работодателей, относятся Федеральная инспекция труда (Рострудинспекция), Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госатомнадзор. Надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов (в том числе и об охране труда), действующих на территории РФ, осуществляет Прокуратура РФ в соответствии с Федеральным законом "О прокуратуре Российской Федерации", в редакции от 17 ноября 1995 г. (СЗ РФ. 1995, N 47. Ст. 4472.), с изменениями, внесенными Федеральным законом от 10 февраля 1999 г. (СЗ РФ. 1999, N 7. Ст. 878.)

Длительное время функции государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда осуществляли профессиональные союзы, а также состоящая в их ведении техническая инспекция труда. Ныне этот порядок изменился. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда осуществляется федеральным органом надзора и контроля за охраной труда, а также соответствующими органами надзора и контроля за охраной труда субъектов РФ, не зависящими в своей деятельности от администрации предприятий и вышестоящих органов управления и действующими в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке.

Рострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов и городов (в дальнейшем – государственные инспекции труда) образуют единую централизованную систему надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на предприятиях всех форм собственности.

Основными задачами Рострудинспекции и подведомственных ей государственных инспекций труда являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда, а также связанных с ним законодательных и нормативных правовых актов о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, социальном страховании, занятости, банкротстве и приватизации предприятий, коллективных договорах и соглашениях;

- защита трудовых прав и достижение безопасных условий труда работников, а также защита их от незаконных действий работодателей, должностных лиц и других ответственных работников предприятий, ущемляющих эти права;

- разработка предложений по совершенствованию законодательства РФ и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда;

- обеспечение повышения квалификации работников аппарата Рострудинспекции и государственных инспекций труда;

- содействие овладению работодателями и работниками знаниями законодательства РФ и действующих норм и нормативов о труде и охране труда.

Рострудинспекция дает заключение по проектам СНиП и других нормативных документов по вопросам строительства на соответствие их требованиям норм и правил по охране труда; участвует в разработке государственных стандартов по безопасности труда; осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Согласно Федеральному закону от 17 июля 1999 г. государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются федеральной инспекцией труда – единой федеральной централизованной системой государственных органов.

Государственные инспектора труда при исполнении своих обязанностей имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм;

- запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты

работников;

привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ, лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, при необходимости приглашать их в инспекцию труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Государственные инспектора труда несут ответственность за противоправные действия или бездействие в соответствии с законодательством РФ.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда наряду с федеральной инспекцией труда осуществляются федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять функции надзора и контроля в пределах своих полномочий.

Решения государственных правовых инспекторов труда и государственных инспекторов по охране труда могут быть обжалованы руководителю государственной инспекции труда по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ или в судебном порядке.

Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в судебном порядке. Сказанное относится ко всем решениям, принимаемым инспекциями в процессе осуществления надзора за соблюдением законодательства по охране труда.

Положение о Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции) при Минтруде РФ было утверждено Указом Президента РФ от 20 июля 1994 г. (СЗ РФ. 1994, N 13. Ст. 1476.)

В связи с принятием Федерального закона от 17 июля 1999 г. Правительство РФ приняло 9 сентября 1999 г. постановление N 1035 "О государственном надзоре за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" (Р.Г. 1999, 12 октября.). Принято предложение Минтруда РФ об образовании на базе Федеральной инспекции труда при Минтруде РФ и подведомственных ей государственных инспекций труда в субъектах РФ федеральной инспекции труда - единой централизованной системы, включающей Минтруда РФ и государственные инспекции труда (государственные инспекции труда в субъектах РФ, межрегиональные государственные инспекции труда), являющиеся территориальными органами Министерства труда и социального развития РФ.

Разрешено в целях обеспечения более эффективного функционирования единой централизованной системы (федеральной инспекции труда) создать в составе центрального аппарата Минтруда Департамент государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Установлено, что средства от административных штрафов, взыскиваемых в 1999 г. за нарушение законодательства о труде и охране труда в порядке и размерах, предусмотренных КоАП РСФСР, направляются в доход федерального бюджета с последующим их расходованием на обеспечение деятельности государственных инспекций труда в субъектах РФ и межрегиональных государственных инспекций труда в объеме, определенном Минфином РФ.

Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством РФ.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется Государственным комитетом РФ по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Госгортехнадзор РФ) и его местными органами. Надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтеперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

На Госгортехнадзор РФ возложены следующие функции:

организация и осуществление государственного регулирования промышленной безопасности и государственного надзора за соблюдением центральными органами федеральной исполнительной власти, предприятиями, объединениями и организациями независимо от их организационно-правовых форм, должностными лицами и гражданами требований по безопасному ведению работ в промышленности, устройству и безопасной эксплуатации оборудования;

организация и осуществление государственного горного надзора в целях обеспечения соблюдения всеми пользователями недр законодательства РФ, утвержденных в установленном порядке требований (правил и норм) по безопасному ведению работ, предупреждению и устранению их вредного влияния на население, окружающую природную среду, объекты народного хозяйства, а также по охране недр;

разработка и осуществление совместно с центральными органами федеральной исполнительной власти, органами исполнительной власти республик в составе РФ, краев,

областей, автономных образований, городов Москвы и Санкт-Петербурга, местными администрациями, а также с предприятиями, объединениями и организациями мер по профилактике аварий и производственного травматизма;

установление требований (правил и норм) по безопасному ведению работ, изготовлению и безопасной эксплуатации оборудования, а также по охране недр и переработке минерального сырья;

осуществление лицензирования отдельных видов деятельности, связанных с повышенной опасностью промышленных производств (объектов) и работ, а также обеспечением безопасности при пользовании недрами;

участие в разработке и контроль за реализацией научно-технических программ по приоритетным направлениям обеспечения безопасности промышленных производств, персонала и населения;

обобщение практики применения законодательства РФ в области безопасности ведения работ в промышленности, охраны и использования недр, применения взрывчатых материалов в народном хозяйстве и разработка предложений по его совершенствованию.

Гостехнадзор РФ осуществляет государственное регулирование и надзор на территории РФ через образуемые им региональные органы (округа).

Гостехнадзору РФ предоставлено право:

проводить беспрепятственно проверки подконтрольных предприятий и объектов по вопросам, относящимся к его компетенции, а также привлекать по согласованию с центральными органами федеральной исполнительной власти, объединениями и предприятиями их специалистов для проведения указанных проверок, получать необходимые объяснения, справки и сведения по возникающим вопросам;

вносить в центральные органы федеральной исполнительной власти предложения и давать руководителям предприятий, объединений, организаций и гражданам, а также подразделениям местных администраций, имеющих подконтрольные Гостехнадзору РФ объекты, обязательные для исполнения указания (предписания) об устранении выявленных нарушений условий действия разрешений (лицензий), требований (правил и норм) по безопасному ведению работ, хранению и использованию взрывчатых материалов, а также по разработке, устройству, изготовлению и безопасной эксплуатации технологических процессов и оборудования, охране недр;

утверждать нормативно-технические документы по вопросам, входящим в компетенцию Гостехнадзора РФ, обязательные для исполнения всеми юридическими лицами и гражданами на территории РФ;

давать обязательные для исполнения предписания о приостановлении работ, которые ведутся с нарушениями правил и норм безопасности и охраны недр, а также указания о выводе людей с рабочих мест, когда создается угроза их жизни или при возникновении аварии, а в случае необходимости - непосредственно приостанавливать работы и выводить людей, опечатывать места работ или оборудование;

приостанавливать действие или аннулировать (изымать) выданные разрешения (лицензии) на право ведения разрешенной деятельности в случае нарушения условий действия разрешений (лицензий), а также в случаях, когда возникает опасность аварий, угроза гибели людей или нанесения ущерба их здоровью.

Органы Гостехнадзора РФ рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных рядом статей КоАП РСФСР:

ст. 80 - выпуск в эксплуатацию транспортных и других передвижных средств с превышением нормативов содержания загрязняющих веществ в выбросах;

ст. 81 - эксплуатация автотранспортных и других передвижных средств с превышением нормативов содержания загрязняющих веществ в выбросах;

ст. 100 - нарушение правил эксплуатации тракторов, иных самоходных машин и оборудования, поднадзорных органам Гостехнадзора РФ,

а также ст. 100-1, 100-2, 114 и др. Так согласно ст. 100-2 невыполнение законных предписаний государственных инженеров-инспекторов гостехнадзора влечет наложение штрафа на руководителя организации в размере от пяти до десяти минимальных размеров оплаты труда.

Рассматривать дела об административных правонарушениях и налагать административные взыскания от имени органов Гостехнадзора РФ вправе главные государственные инженеры-инспекторы Гостехнадзора РФ и их заместители (СЗ РФ. 1997, N 4. Ст. 487.).

Органы Гостехнадзора РФ имеют также право:

проверять у должностных лиц и граждан наличие документов, дающих право на техническое руководство работами и на их выполнение, а также соблюдение специальных требований, установленных для приема на работу, связанную с повышенной опасностью;

прекращать самовольное пользование недрами и самовольную застройку площадей залегания полезных ископаемых, а также ограничивать, приостанавливать или запрещать сброс в недра сточных вод, захоронение вредных веществ и отходов производства, подземное хранение веществ и материалов в случаях нарушения требований законодательства РФ о недрах;

участвовать в установленном порядке в создании, реорганизации и ликвидации предприятий и организаций по оказанию технических, экспертных и других видов услуг по вопросам обеспечения безопасности производств и охраны недр;

в пределах своей компетенции издавать постановления и давать указания, обязательные для исполнения центральными органами федеральной исполнительной власти, объединениями, предприятиями и гражданами.

Положение о Государственном надзоре за безопасным ведением работ в промышленности РФ утверждено Указом Президента РФ от 18 февраля 1993 г. (САПП РФ. 1993, N 8. Ст. 657.)

К данному Положению приложен перечень предприятий (организаций), производств, объектов и работ, надзор за которыми осуществляют органы Федерального горного и промышленного надзора России независимо от организационно-правовых форм предприятий.

Основной задачей Госэнергонадзора в РФ является осуществление контроля за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и теплоиспользующих установок потребителей электрической и тепловой энергии, рациональным и эффективным использованием электрической и тепловой энергии на предприятиях, в организациях и учреждениях независимо от их ведомственной принадлежности и форм собственности.

Положение о Государственном энергетическом надзоре в РФ утверждено постановлением Правительства РФ от 12 августа 1998 г. N 938 (СЗ РФ. 1998, N 33. Ст. 4037.).

Государственные инспекторы органов Госэнергонадзора РФ имеют право:

давать обязательные для всех предприятий, организаций и учреждений предписания о ликвидации нарушений правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, техники безопасности при их эксплуатации, а также правил пользования электрической и тепловой энергией;

требовать от руководителей предприятий, организаций и учреждений немедленного отключения электрических и теплоиспользующих установок при обнаружении нарушений, которые могут привести к аварии, пожару или представлять иную опасность для человека;

осуществлять контроль за своевременной проверкой знания персоналом, обслуживающим электрические и теплоиспользующие установки, правил технической эксплуатации этих установок и техники безопасности при их эксплуатации;

давать обязательные для руководителей предприятий, организаций и учреждений указания об отстранении от работы на электрических и теплоиспользующих установках лиц, не прошедших проверки знания техники безопасности и правил технической эксплуатации установок или нарушающих эти правила;

принимать в установленном порядке участие в расследовании обстоятельств и причин аварий и тяжелых несчастных случаев, связанных с эксплуатацией электрических и теплоиспользующих установок;

давать предприятиям, организациям и учреждениям обязательные предписания об установке приборов учета, систем контроля и регулирования расхода электрической и тепловой энергии;

проверять соответствие проектов новых и реконструируемых электрических и теплоиспользующих установок действующим правилам техники безопасности при эксплуатации этих установок, требованиям рационального использования энергии и давать соответствующим должностным лицам предписания об устранении выявленных нарушений.

КоАП РСФСР предусматривает административную ответственность (штраф) за повреждение электрических сетей напряжением до 1000 Вт (ст. 91) и за нарушение правил охраны электрических сетей напряжением свыше 1000 Вт (ст. 92).

Госатомнадзор РФ организует и осуществляет государственное регулирование и надзор за безопасностью при производстве, обращении и использовании в мирных и оборонных целях атомной энергии, ядерных материалов, радиоактивных веществ и изделий на их основе с целью обеспечения безопасности персонала ядерно и/или радиационно опасных объектов и населения, защиты окружающей среды и интересов безопасности РФ.

Госатомнадзор РФ в пределах своей компетенции принимает решения, обязательные для органов государственного управления и предприятий, расположенных на территории РФ, независимо от их подчиненности и форм собственности, а также должностных лиц и граждан.

Конкретные задачи, функции и права Госатомнадзора РФ предусмотрены Положением о нем. В частности, Госатомнадзор РФ имеет право запрещать применение изделий и технологий, не обеспечивающих ядерную и радиационную безопасность персонала, населения и окружающей среды, привлекать к административной ответственности должностных лиц министерств и ведомств, органов исполнительной власти, предприятий, виновных в нарушении требований, правил, норм ядерной и радиационной безопасности.

Положение о Государственном надзоре за ядерной и радиационной безопасностью РФ утверждено распоряжением Президента РФ от 5 июня 1992 г. и действует в редакции от 16 сентября 1993 г. (САПП РФ. 1993, N 18. Ст. 3519.)

Федеральный Закон от 17 июля 1999 г. предусматривает, что общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляется профессиональными союзами и иными уполномоченными работниками, представительными органами, которые вправе создавать в этих целях собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов (ст. 22)

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива действуют в соответствии с рекомендациями, разработанными государственным органом управления охраной труда.

Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива утверждены постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 г. (Бюлл. Минтруда РФ. 1994, N 5.). Они предусматривают, что институт уполномоченных создается для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда на предприятиях всех форм собственности независимо от сферы их хозяйственной деятельности, ведомственной подчиненности и численности работников.

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

Для выполнения задач, возложенных на уполномоченных, им должно быть предоставлено право:

- контролировать соблюдение в подразделении, в котором они являются уполномоченными, законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;

- проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, результатами расследования несчастных случаев;

- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц своих подразделений и предприятия о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве;

- предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- выдавать руководителям подразделений обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

В приложении к Рекомендациям приведен образец удостоверения уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, в котором указано, что предъявитель удостоверения имеет право проверять состояние охраны труда в подразделении и выдавать их руководителям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований нормативных актов по охране труда.

Выборы уполномоченных рекомендуется проводить на общем собрании трудового коллектива подразделения на срок не менее двух лет. При наличии на предприятии нескольких профсоюзных, иных уполномоченных работниками представительных органов каждому из них должно быть предоставлено право выдвигать кандидатуры уполномоченных. Уполномоченные могут быть также избраны из числа специалистов, не работающих на данном предприятии (по согласованию с работодателем). Не рекомендуется избирать уполномоченными работников, которые по занимаемой должности несут ответственность за состояние охраны труда на предприятии.

До недавнего времени в ведении профсоюзов находились правовая и техническая инспекции труда, выполнявшие функции государственного надзора. Инспекции труда не являлись органами профсоюзов в собственном смысле, а были переданы в ведение профсоюзов при слиянии и ВЦСПС в 1933 г. Находившиеся в ведении профсоюзов инспекции имели государственно-властные

полномочия, в том числе были вправе налагать административные штрафы, приостанавливать работу машин, механизмов, цехов, предприятий. После создания специализированного государственного органа - Федеральной государственной инспекции труда при Минтруде РФ (Рострудинспекции государственно-властные полномочия от инспекций труда при профсоюзах перешли к этому органу, то есть возвращены государству, и это понятно. Ведь профсоюзы - общественная организация, которая не должна выполнять функции государственных органов и нести ответственность за их работу.

Профсоюзы и сегодня имеют у себя техническую и правовую инспекции, однако функции их изменились. В настоящее время эти инспекции ныне - инструменты общественного контроля.

Профессиональным союзам в лице их соответствующих органов (выборные органы всех уровней, инспекции и т.д.) Федеральным законом от 17 июля 1999 г. предоставлено право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных актов об охране труда;

проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятия;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц предприятий о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

осуществлять выдачу работодателям обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

осуществлять проверку условий и охраны труда, предусмотренных коллективными договорами или соглашениями, проверять выполнение обязательств работодателей по охране труда;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

принимать участие в разработке и согласовании проектов подзаконных нормативных актов об охране труда;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Таким образом, профсоюзы не наделены властными полномочиями по наложению на должностных лиц штрафов за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

Нормы законодательства об охране труда, регулирующие права профсоюзов в этой области, следует, на наш взгляд, применять с учетом Федерального закона от 12 января 1996 г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (СЗ РФ. 1996, N 3. Ст. 148.), согласно п. 5 ст. 11 которого профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов. Согласно Закону профсоюзный (общественный) контроль за соблюдением правил охраны труда вправе осуществлять члены профсоюзов, профсоюзные инспекторы труда и по охране труда, другие представители профсоюзов на основе удостоверений, выдаваемых профсоюзами.

Вышестоящие профсоюзные органы могут контролировать соблюдение законодательства об охране труда, если в организации имеются члены данного профсоюза. При этом первичная профсоюзная организация может быть создана как на отдельном предприятии (организации), так и объединять членов профсоюза нескольких предприятий. Объединенные профсоюзные организации создаются в малочисленных предприятиях (организациях). Это торговля, служба быта и др.

Здесь следует также отметить, что упомянутый Федеральный закон гарантирует право профсоюзов на беспрепятственное и бесплатное получение информации по социально-трудовым вопросам, в том числе и в области охраны труда, от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления, что дает возможность профсоюзам правильно и предметно планировать свою работу в области осуществления общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий на

производстве.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении работодателем требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование.

Важную роль при контроле за соблюдением законодательства по охране труда играет государственная экспертиза условий труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется Всероссийской государственной экспертизой условий труда и государственными экспертизами условий труда субъектов РФ.

Положение о Всероссийской государственной экспертизе условий труда утверждается Правительством РФ.

Задачами государственной экспертизы условий труда являются контроль за условиями и охраной труда, качеством проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, а также подготовка предложений об отнесении организаций к классу профессионального риска в соответствии с результатами сертификации работ по охране труда в организациях.

Заклчение государственной экспертизы условий труда является обязательным основанием для рассмотрения судом вопроса о ликвидации организации ли ее подразделения при выявлении нарушения требований охраны труда.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на рабочих местах, при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов, при лицензировании отдельных видов деятельности, а также по запросам органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и судебных органов, органов управления охраной труда, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Работники, осуществляющие государственную экспертизу условий труда, имеют право беспрепятственно при наличии удостоверений установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм собственности, запрашивать и безвозмездно получать необходимую для проведения государственной экспертизы условий труда документацию.

Глава VIII. Ответственность за нарушение требований охраны труда

Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами (контрактами), или препятствующие деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

За нарушения законодательства о труде и правил по охране труда виновные должностные лица предприятий несут дисциплинарную, административную, уголовную, материальную ответственность.

Нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком) является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей. Поскольку в трудовые обязанности должностных лиц организаций входит обязанность обеспечить здоровые и безопасные условия труда (ст. 139 КЗоТ РФ), а в обязанность работников - соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках (ст. 145), то неисполнение или неправильное, неполное, некачественное исполнение данных обязанностей по вине нарушителя считается нарушением трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность заключается в объявлении виновному одного из видов дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 135 КЗоТ РФ: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Следует отметить, что органы надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда вправе ставить перед соответствующими органами вопрос (делать представления) о привлечении нарушителей законодательства об охране труда к дисциплинарной ответственности.

Административная ответственность за нарушение правил по охране труда и безопасному ведению работ регулируется КоАП РСФСР. Привлечение к административной ответственности – это применение к виновным должностным лицам (работодателям) такой меры наказания, как денежный штраф.

Права органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, по привлечению виновных должностных лиц к административной ответственности предусмотрены положениями о соответствующих органах.

Административная ответственность лиц, представляющих работодателя, за нарушения порядка ведения коллективных переговоров, связанных с подготовкой проектов коллективного договора, соглашения, нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения, непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, наступает в порядке, предусмотренном ст.25-27 Закона РФ о коллективных договорах и соглашениях, в редакции от 24 ноября 1995 г., а также ст. 41-1, 41-2, 41-3, 41-4 КоАП РСФСР.

Статья 210 КоАП РСФСР предусматривает, что государственная инспекция труда рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 41, 41-1-41-4 этого Кодекса. Рассматривать дела об административных правонарушениях и налагать административные взыскания вправе:

руководители государственных инспекций труда за нарушения законодательства РФ о труде и законодательства РФ об охране труда – штраф в размере до 100 минимальных размеров оплаты труда;

государственные инспекторы по охране труда за нарушения законодательства РФ об охране труда – штраф в размере до пяти минимальных размеров оплаты труда;

государственные правовые инспекторы труда за нарушения законодательства РФ о труде – штраф в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1996 г. утверждено Положение о порядке использования административных штрафов, взыскиваемых органами Федеральной инспекции труда за нарушение законодательства РФ о труде и об охране труда (Бюлл. Минтруда РФ. 1996, N 9.). Согласно Положению суммы административных штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства о труде и об охране труда в порядке и размерах, предусмотренных ст. 41 и 210 КоАП РСФСР, направляются на бюджетный счет Минтруда РФ, средства которого подлежат использованию на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Суммы административных штрафов, поступившие на счет Минтруда РФ, используются на:

финансирование разработки норм и правил по охране труда, а также требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровье и безопасные условия труда;

оснащение органов по охране труда, органов государственной экспертизы условий труда, государственных инспекций труда приборами контроля производственной среды, лабораторным оборудованием, нормативной документацией, оргтехникой;

подготовку должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, руководителей и специалистов органов по охране труда и органов государственной экспертизы условий труда, государственных инспекторов труда и государственных инспекторов по охране труда по вопросам законодательства РФ о труде и об охране труда;

проведение семинаров, совещаний, конференций и других мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения законодательства РФ о труде и об охране труда;

подготовку ежегодного национального доклада о состоянии условий и охраны труда, об осуществлении надзорно-контрольной деятельности, а также предложений, направленных на их совершенствование.

В соответствии с Положением от 13 августа 1996 г. и письмом Минфина РФ от 23 сентября 1996 г. "Об открытии текущего счета" Минтруд РФ принял постановление от 14 декабря 1996 г., согласно которому административные штрафы, взысканные государственными инспекторами труда субъектов РФ с лиц, привлеченных за нарушение законодательства РФ о труде и об охране труда к ответственности в соответствии со ст. 41 и 210, перечисляются на счета, с которых осуществляется финансирование государственных инспекций труда соответствующих субъектов (Бюлл. Минтруда РФ. 1997, N 2.).

Государственные инспекции труда ежеквартально не позднее 20 числа месяца до окончания квартала из общей суммы штрафов, поступивших на их счета, перечисляют:

15% – в доход Государственного фонда борьбы с преступностью;

85% – на текущий счет Минтруда РФ.

Суммы административных штрафов, поступающие на счет Минтруда РФ, используются в целях улучшения условий и охраны труда, предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний и по другим направлениям, предусмотренным Положением от 13 августа 1996 г. Использование указанных средств на другие цели не допускается.

Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав граждан предусмотрена

следующими нормами УК РФ:

ст. 143 - нарушение правил охраны труда;

ст. 145 - необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет;

ст. 146 - нарушение авторских и смежных прав;

ст. 215 - нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ;

ст. 217 - нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах.

За ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых он причинен, несут материальную ответственность (ст. 118-123 КЗоТ РФ).

Возмещению подлежит лишь прямой действительный ущерб при наличии вины работника, его противоправного поведения, причинной связи между таким поведением и возникшим ущербом. Эти общие принципиальные положения относятся и к случаям материальной ответственности работников в связи с нарушениями законодательства по охране труда.

Например, в результате несчастного случая на производстве рабочий получил трудовое увечье и был временно нетрудоспособен в течение трех месяцев. За это время ему выплачено пособие по государственному социальному страхованию в размере 100% заработка - млн. 570 тыс. руб. В акте о несчастном случае по форме Н-1 указано, что он произошел по вине сменного мастера, нарушившего правила безопасности, установленные для производства данного вида работ.

По существующим правилам организации или граждане, ответственные за причинение вреда, обязаны по регрессному требованию органов государственного социального страхования возместить суммы пособий, которые выплачены гражданам, имеющим право на возмещение вреда. В связи с таким требованием предприятие перечислило на соответствующий текущий счет по социальному страхованию 1 млн. 570 тыс. руб.

Таким образом, в данном конкретном случае имеется прямой действительный ущерб, заключающийся в том, что предприятие произвело излишние выплаты. Налицо вина мастера, подтвержденная актом, его противоправное поведение, выразившееся в нарушении правил техники безопасности, и причинная связь между нарушением правил и происшедшим несчастным случаем. Следовательно, мастера можно привлечь к материальной ответственности.

Работники возмещают причиненный ущерб в полном размере, но, как правило, не более своего среднего месячного заработка, за исключением тех случаев, для которых законодательством установлен более высокий предел материальной ответственности.

Среди мер ответственности за нарушение требований охраны труда Федеральный Закон от 17 июля 1999 г. предусматривает (ст. 25), что в случаях, если деятельность организаций или их структурных подразделений, эксплуатация оборудования осуществляются с опасными для жизни и здоровья работников нарушениями требований охраны труда, указанные деятельность и эксплуатация могут быть приостановлены в соответствии с предписаниями руководителей государственных инспекций труда и государственных инспекторов труда до устранения указанных нарушений.

Решения, принятые руководителями государственных инспекций труда и государственными инспекторами труда, могут быть обжалованы в административном порядке или в суд.

Важно отметить, что обжалование не приостанавливает выполнение предписания до принятия решения в административном или судебном порядке.

Приостановление работы организации не должно причинить ущерб работникам. В связи с этим установлено, что на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 9).

Как крайнюю меру ответственности организации за нарушение требований охраны труда Закон допускает ее ликвидацию (ст. 26).

Решение о ликвидации организации или прекращении деятельности ее структурного подразделения принимается судом по требованию руководителя органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда, или руководителей Федеральной инспекции труда и ее территориальных органов при наличии заключения органа государственной экспертизы условий труда.